



**“¿Los sindicatos tienen perspectiva de género en el estado de San Luis
Potosí? (2007-2013).”**

T E S I S

**Que para obtener el grado de
Maestra en Asuntos Políticos y Políticas Públicas**

Presenta

Sandra Lizeth Mata Gallegos

San Luis Potosí, S.L.P.

Noviembre, 2014

Contenido

Abreviaturas.....	3
Índice de Diagramas	5
Índice de Ilustraciones	5
Índice de Organigramas.....	5
Índice de Tablas.....	5
Introducción.....	6
Capítulo 1. Génesis y evolución de los sindicatos en México (1910-2013).....	17
1.1 <i>Atravesando fronteras: El movimiento obrero en Inglaterra, Francia y Alemania</i> 18	
1.2 <i>Campesinos al ataque. Las organizaciones de trabajadores durante la etapa</i> <i>armada de la Revolución Mexicana 1910-1920.</i>	27
1.3 <i>La primera en el mundo. Los orígenes del artículo 123 en la constitución de 1917.</i> 34	
1.4 <i>Los comienzos del “dinosaurio”. El cardenismo 1934-1940.</i>	36
1.5 <i>Una mirada histórica a la participación de las mujeres en los sindicatos en</i> <i>México</i>	42
1.6 <i>Breve recuento histórico del sindicalismo en San Luis Potosí</i>	54
1.7 <i>Las mujeres en los sindicatos en San Luis Potosí</i>	59
Capítulo 2. Marco normativo de los sindicatos en México y en el estado de San Luis Potosí para el año 2013.....	62
2.1 <i>Concepto, características y tipologías de los sindicatos según la Ley Federal del</i> <i>Trabajo.....</i>	63
2.2 <i>Trabajadores sindicalizados del Apartado A del artículo 123 de la Constitución</i> <i>Política de los Estados Unidos Mexicanos.</i>	69
2.2.1 <i>Estructura organizacional del sindicato</i>	75

2.2.2	<i>Las asambleas</i>	82
2.2.3	<i>Federaciones y confederaciones</i>	85
2.3	<i>Trabajadores sindicalizados del Apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.</i>	91
Capítulo 3 La Perspectiva de género desde los Derechos Humanos en el ámbito laboral ...		95
3.1	<i>Antecedentes de la Organización Internacional del Trabajo</i>	96
3.2	<i>La Perspectiva de género desde los Derechos Humanos en la actividad laboral</i> 114	
3.3	<i>Definición y descripción de conceptos para la construcción de la perspectiva de género.</i>	127
Capítulo 4. Descripción de los sindicatos el estudio de caso.		133
4.1.	<i>Sindicato Autónomo Democrático de los Trabajadores de Gobierno del Estado de San Luis Potosí. S.A.D.T.G.E.</i>	134
4.2	<i>Sindicato Administrativo de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí.....</i>	144
4.3	<i>Sindicato Independiente de Trabajadores y Trabajadoras del Gobierno del Estado de San Luis Potosí.....</i>	156
Capítulo 5. Análisis de la perspectiva de género en los sindicatos en San Luis Potosí		166
5.1	<i>Análisis sobre la perspectiva de género dentro de los sindicatos en San Luis Potosí</i>	167
Conclusiones Finales		178
Anexos		182
Bibliografía.....		246

Abreviaturas

AFL-CIO	American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations
CNC	Confederación Nacional Campesina
CNM	Confederación Campesina Mexicana
COM	Casa del Obrero Mundial
CTM	Confederación de Trabajadores de México
DOF	Diario Federal del trabajo
DUDH	Declaración Universal de los Derechos Humanos
FNALIDM	Frente Nacional por la Liberación y Derechos de la Mujer
FROC	Federación Regional de Obreros Campesinos
FSTE	Sindicato de Trabajadores al Servicio del Estado
FUPDM	Frente Único Pro Derechos de la Mujer
FUT	Frente Único del Trabajo
INEGI	Instituto Nacional de estadística y Geografía
JFCyA	Junta Estatal de Conciliación y Arbitraje
LFT	Ley Federal del Trabajo
LNC	Liga Nacional Campesina
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONG	Organizaciones No Gubernamentales
ONU	Organización de las Naciones Unidas
PAN	Partido Acción Nacional
PCM	Partido Comunista Mexicano

PEA	Población Económicamente Activa
PNR	Partido Nacional Revolucionario
PRM	Partido de la Revolución Mexicana
S.A.D.T.G.E.	Sindicato Autónomo Democrático de Trabajadores del Gobierno del Estado
S.I.T.T.G.E.	Sindicato Independiente de Trabajadores y Trabajadoras del Gobierno del Estado
SNTE	Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación
STPS	Secretaría del Trabajo y Previsión Social
STUNAM	Sindicatos Independientes como el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma de México
TLCAN	Tratado de Libre Comercio de América del Norte
UASLP	Universidad Autónoma de San Luís Potosí.
IALL	International Association for Labour Legislation

Índice de Diagramas

Diagrama 2.2.1-1 Comité ejecutivo sindical	77
--	----

Índice de Ilustraciones

Ilustración 2.1-1 Funciones de los sindicatos	67
---	----

Índice de Organigramas

Organigrama 2.1-1 Tipología de los sindicatos en México.....	68
Organigrama 4.1-1 Mesa directiva del S.A.D.T.G.E.	138
Organigrama 4.2-1 Comité Ejecutivo del Sindicato Administrativo de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí	150
Organigrama 4.3-1 Comité Ejecutivo del S.I.T.T.G.E.	160

Índice de Tablas

Tabla 2.1-1 Normatividad jurídica de los sindicatos en México.....	65
Tabla 3.1-1 Convenios fundamentales redactados por la Organización Internacional del Trabajo y el derecho al Trabajo entre hombres y mujeres.....	102
Tabla 3.1-2 Convenios redactados por la Organización Internacional del Trabajo para el mejoramiento de las condiciones laborales de la mujer	110
Tabla 3.2-1 Marco Normativo Internacional de los Derechos de las Mujeres (ONU).....	120
Tabla 3.2-2 Conferencias mundiales en pro de los Derechos de Mujer (ONU).....	125
Tabla 3.3-1 Definición de conceptos sexo y género	129
Tabla 4.1-1 Derechos y Obligaciones de los trabajadores afiliados al S.A.D.T.G.E.	135
Tabla 4.2-1 Derechos y Obligaciones de los trabajadores afiliados al Sindicato Administrativo de la UASLP.....	146
Tabla 4.3-1 Derechos y Obligaciones de los trabajadores afiliados al S.I.T.T.G.E.	157
Tabla 5.1-1 Operacionalización de la variable dependiente.....	168
Tabla 5.1-2 Operacionalización de la variable independiente.....	170
Tabla 5.1-3 Conceptualización de la perspectiva de género por sindicato.....	171
Tabla 5.1-4 Análisis de la perspectiva de género en los sindicatos.....	173
Tabla 5.1-5 Resultados del análisis de las estrategias sindicales de género.....	177

Índice de Imágenes

Imagen 3.2-1 Distribución de los horas de trabajo a la semana según sexo 2011 (OCDE).118	
Imagen 5.1-1 Semáforo para calificar los indicadores de la variable dependiente	169

Introducción

Hoy en día es ampliamente aceptado que la integración de las mujeres en el movimiento sindical, la defensa de sus derechos y la promoción activa de la paridad de género son cuestiones claves para el sindicalismo y directamente vinculadas a su propia legitimidad y fortaleza política. La incorporación en la agenda sindical de los temas de género es consecuencia de la creciente inserción de las mujeres en el mercado laboral y el resultado de un trabajo político comprometido e incansable de miles de militantes sindicales y feministas en todo el mundo¹.

Este proceso de transición de la incorporación de las mujeres al mundo laboral tuvo y ha tenido repercusiones principalmente de corte sociocultural, porque los patrones de comportamiento al interior de los centros laborales se encuentran influidos por posiciones sexistas, es decir, mecanismos en donde se conceden privilegios a un sexo en detrimento de otro, en este sentido Joan Acker menciona:

[...] “*El trabajo tradicionalmente se ha materializado en el varón; el trabajo asalariado, está subsumido en la imagen de un varón, en la sexualidad masculina, en su relación con el trabajo productivo y la reproducción, en una palabra, en la masculinidad; Esta imagen de la masculinidad permea a las organizaciones y a sus procesos, margina a las mujeres y contribuye a mantener la segregación de género en las mismas*”.

¹Godinho Delgado Didice (2009) *Sindicalismo latinoamericano y política de género*. Fundación Friedrich Ebert Stiftung, Uruguay. Disponible en: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/uruguay/06532.pdf> Pág. 5

Como lo dice la autora tanto la responsabilidad de reproductoras que les da la sociedad a las mujeres influye de manera sustancial dentro del mercado laboral y es determinante porque estas características diferenciadoras determinan tanto el acceso como en las formas de inserción y en consecuencia en los resultados obtenidos en el acceso al trabajo, tan es así que la proporción de mujeres trabajadoras es inferior a la de los hombres.

Sin embargo más allá de la opresión histórica de las mujeres y su desvinculación por procesos culturales, educativos, de socialización del ámbito público, resulta importante mencionar que las estructuras sindicales producen y reproducen las desigualdades de género, aun y cuando las organizaciones sindicales han incorporado a las mujeres persisten aquellos en donde son ignoradas, pero también existen otros en donde el número de participación activa femenina es más alto que el de los hombres y en ellos también es importante analizar si tiene un enfoque de género.

Como punto de partida se consideran tres definiciones de género principalmente utilizadas: la primera es la definición que elabora Joan Scott que tiene dos proposiciones interrelacionadas: por un lado, plantea que el género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos; y por el otro, que el género es una forma primaria de relaciones significantes de poder. Esta definición de género enumera, además, cuatro elementos que lo constituyen: el primero, los símbolos culturales que evocan múltiples representaciones².

²Aspiazu Eliana (2011) Tesina: “*Género y sindicalismo: análisis de dos Asociaciones de Trabajadores y Trabajadoras de la Salud en la Provincia de Buenos Aires*”. Universidad Nacional de Mar Del Plata. Buenos Aires Argentina. Disponible en: http://nulan.mdp.edu.ar/1521/1/aspiazu_e.pdf Pág. 8

El segundo, los conceptos normativos expresados en doctrinas religiosas, educativas, científicas, legales o políticas; el tercero, los ámbitos, instituciones o sistemas en los que se construyen las nociones de género, tales como el sistema de parentesco, la familia o la escuela; y el cuarto elemento es la identidad subjetiva³

Así mismo Reyna Pastor (1994) define el género como una construcción social y cultural que se articula a partir de definiciones normativas, de lo masculino y de lo femenino, las que crean identidades subjetivas y relaciones de poder, tanto entre varones y mujeres como en la sociedad en su conjunto. A modo de complementar las definiciones anteriores, tomamos la idea de relaciones sociales de sexo o sexo social, que desarrollan Helena Hirata y Daniele Kergoat (1997) para marcar la existencia de contradicción, lucha y antagonismo en una relación social que implica en sí misma cierto dinamismo y, por lo tanto, una posibilidad de modificación y de cambio⁴.

Siguiendo estas definiciones, entonces, entendemos el concepto de género como una forma de referirse a la organización sociocultural de las relaciones entre los sexos; pero también como una categoría analítica que sirve para pensar la realidad teniendo en cuenta la dimensión de las relaciones sociales entre los sexos. La utilización de la categoría analítica de género se presenta como un medio válido para deconstruir y desnaturalizar las relaciones entre los sexos y de estos con la naturaleza y la cultura y, en consecuencia, romper con la asignación de roles sociales a uno u otro sexo. En este caso se propone desde la teoría de Foucault deconstruir los preconceptos sobre las mujeres que sostienen, entre otras

³*Ídem*

⁴*Ídem*

cuestiones, que por su naturaleza no tienen aptitudes para la vida política y, por lo tanto, para la vida sindical⁵.

La perspectiva foucaultiana plantea que las relaciones de poder y los distintos roles ocupados por cada uno en la sociedad no son únicos ni universales, sino que son históricamente constituidos a través de prácticas sociales y de múltiples mecanismos de poder que penetran en los sujetos desde todos los ámbitos de la vida. Desde esta línea de pensamiento, analizar las relaciones de poder entre los sexos implica algo más complejo que la división entre dominantes y dominados, ya que torna necesario un análisis exhaustivo de todos los mecanismos y prácticas que contribuyen a reproducir la dominación, comenzando por las instituciones y organizaciones sociales y políticas⁶.

Sin embargo resulta interesante ver cómo esta construcción social que se ha venido planteando ha aterrizado en aquellos sindicatos en donde la ocupación femenina es más alta que el de los hombres, en donde las mujeres tienen el control pleno del sindicato, es ahí en donde tiene **justificación** la presente investigación, tal es el caso del estado de San Luis Potosí, estado que se encuentra localizado en la región sur del norte del territorio nacional, ocupa un área muy amplia del Altiplano Mexicano, el cual posee una extensión territorial de 60.933 km² y es el decimoquinto Estado por extensión de la República Mexicana. Según datos estimados del censo nacional del año 2005, la población total al 2013 ascendía a 2,698,733 habitantes.

⁵*Ídem*

⁶*Ídem*

En dicho estado con capital del mismo nombre se han localizado sindicatos en donde la participación femenina es muy alto encontrado incluso líderes sindicales del sexo femenino; pero a pesar de ello no implica necesariamente una interpretación de las problemáticas del género ni su inclusión como tema a las agendas sindicales, siendo éste el **problema** del presente trabajo, ya que aun y cuando existe un extenso marco jurídico con instrumentos nacionales e internacionales, las organizaciones sindicales poca atención han prestado al cumplimiento a dicha normatividad y a la inclusión de una visión desde la perspectiva de género sobre la construcción social de los sexos.

Por tal motivo en el presente trabajo se han tomado como **unidad de análisis** tres sindicatos de un total de 482 sindicatos en el estado potosino según datos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, debido a que en un primer acercamiento se habían considerado cinco según la catalogación de la Ley Federal del Trabajo como a continuación se describe:

1. Gremial
2. Empresarial
3. Industrial
4. Nacional
5. Oficios

Se seleccionó a los siguientes sindicatos: Sindicato de Gobierno del estado de San Luis Potosí, el Sindicato Administrativo de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, Sindicato de la Confederación de Trabajadores Mexicanos y el Sindicato de la Educación Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (sección 26), sin embargo, debido a la

poca disponibilidad de los líderes sindicales para cooperar para el proyecto solamente se tomaron tres sindicatos, los cuales son:

- Sindicato Independiente de Trabajadores y Trabajadoras del Gobierno del Estado (S.I.T.T.G.E.)
- Sindicato Autónomo Democrático de Trabajadores del Gobierno del Estado (S.A.D.T.G.E.)
- Sindicato Administrativo de la Universidad Autónoma de San Luís Potosí.

Con la finalidad de realizar un aporte sobre la perspectiva de género y su inferencia tanto al interior como al exterior de los sindicatos, se han planteado dos **preguntas de investigación cualitativas**, las cuales son: ¿Cómo desarrollan el enfoque de género el Sindicato Independiente de Trabajadores y Trabajadoras del Gobierno del Estado, el Sindicato Autónomo Democrático de Trabajadores del Gobierno del Estado y el Sindicato Administrativo de la Universidad Autónoma de San Luís Potosí? y ¿Cuáles son los factores endógenos y exógenos que influyen en la creación de la estrategia sindical de género en los sindicatos seleccionados?.

Para poder responder a las preguntas planteadas hemos trazado un **objetivo general** en donde se analizara si el Sindicato Independiente de Trabajadores y Trabajadoras del Gobierno del Estado, el Sindicato Autónomo Democrático de Trabajadores del Gobierno del Estado y el Sindicato Administrativo de la Universidad Autónoma de San Luís Potosí han respondido al desafío de construir una estrategia de género durante el periodo 2007-

2013. Para lograrlo dicho objetivo se han planteado los siguientes objetivos específicos como a continuación se menciona:

1. Describir a los sindicatos bajo una perspectiva histórica identificando su desarrollo y evolución.
2. Delimitar el marco jurídico normativo de constitución de los sindicatos tanto en México como en el Estado de San Luis Potosí.
3. Analizar la perspectiva de género desde los Derechos Humanos en el ámbito laboral.
4. Analizar en dentro de los sindicatos seleccionados la perspectiva de género, así como los planes y acciones orientadas en la definición de la estrategia sindical de género.
5. Determinar si los retos a futuro de la organización gremial seleccionadas están encaminadas al desarrollo de mecanismos para incentivar estrategias género dentro del sindicato.

Ahora bien, como se mencionaba en el párrafo anterior, este trabajo de investigación se ha delimitado dentro del periodo 2007- 2013, debido a que en el 2007 el Presidente de la República Mexicana Felipe Calderón Hinojosa⁷ firmó el Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres el 8 de Marzo dentro del marco de la política pública con perspectiva de género, conmemorando así el Día Internacional de la Mujer. El documento menciona lo siguiente:

⁷Presidente de la República Mexicana desde el año 2006 al 2012.

[...]“Se elevó a rango de prioridad nacional la promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y se adoptaron los compromisos necesarios para dar cumplimiento a leyes y acuerdos internacionales[...]asumir el principio de igualdad como eje rector de los planes y acciones de todos los órganos de gobierno e impulsar la adhesión de todas las instancias gubernamentales y sociales a dicho acuerdo.”⁸

La importancia de dicho documento radica en el esfuerzo por parte de los tres órdenes de gobierno para prever las bases de coordinación en los tres ámbitos de gobierno de garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, eliminando toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo.

En cuanto a la **hipótesis** que se deseacomprobar es la siguiente: Desde la firma del Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres firmado en el 2007 los sindicatos en el estado de San Luis Potosí no han desarrollado estrategias sindicales de género para lograr un enfoque con perspectiva de género. Ahora bien, para poder comprobar o rechazar la hipótesis se identifican las siguientes variables:

Variable dependiente:	Indicadores:
-----------------------	--------------

⁸Gobierno de los Estados Unidos Americanos (2007). “Igualdad entre hombres y mujeres” en el 1er Informe de Gobierno. Presidencia de la República. Págs. 297 a 299.

Estrategia sindical de genero	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de planes sindicales de largo alcance (2 a 3 años) con transversalización de género; • Construcción de carteras de igualdad de género; • Mayor número de participación femenina dentro del sindicato; • Construcción de datos segregados; • Realización de actividades culturales de sensibilización a los miembros del sindicato
--------------------------------------	--

Variable independiente:	Indicadores:
Perspectiva de género	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento de los roles entre hombres y mujeres en la sociedad; • Entendimiento de los condicionantes culturales, ideológicos, económicos y sociopolíticos que sostienen las inequidades entre los sexos.

Para poder realizar esta investigación se tomó como **método de investigación** el estudio de caso **cualitativo** - se recurre a la revisión documental de fuentes primarias y a entrevistas como herramienta para recolección de datos-; es **deductivo**-porque va de lo general a lo particular, es decir se comienza hablando de los sindicatos desde un ámbito nacional para aterrizarlo en lo estatal-; así mismo la investigación es **analítica** ya que a partir de la variable perspectiva de género se pretende examinar si ésta se encuentra presente en los sindicatos en el estado potosino; igualmente es un trabajo de carácter **explicativo** debido a que se analizan los datos cualitativos y a partir de ellos se realiza la interpretación de los mismos para conocer el comportamiento de la variable en los sindicatos.

En cuanto a la recolección la información se utilizaran diversas herramientas tales como revisión documental, entrevistas semiestructuradas, y un *focusgroup*, los instrumentos se describen a continuación:

Revisión documental: Esta herramienta es importante para este trabajo porque con base en ello se pudo realizar la construcción de los antecedentes de la organización, como técnica de recolección de información nos permite contrastar la información recolectada con las entrevistas, en este caso los documentos analizados fueron principalmente de fuentes primarias tales como: Ley Federal del Trabajo, Ley de las Instituciones Públicas del Estado de San Luis Potosí, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Constitución del Estado libre y Soberano de SLP.

Entrevistas Semiestructurada: En esta parte del trabajo se estableció un programa general de la entrevista, el objetivo es que tanto el entrevistado como el entrevistador puedan plantear temas no previstos dentro del formulario de preguntas. Las respuestas no están prefijadas, por tanto la idea es profundizar en algún aspecto que el entrevistado mencione y sea de interés para el entrevistador, de este modo se flexibiliza la entrevista y hace posible la aparición de otros factores que resulten importantes para el trabajo.

Focusgroup: lo que se pretendía buscar mediante la utilización de esta herramienta fue fomentar el diálogo entre los participantes para desarrollar el tema desde diferentes áreas o puntos de vista. Todo ello para conocer a partir de cada uno de los líderes sindicales como

se da la perspectiva de género en el S.I.T.T.G.E., en el S.A.D.T.G.E., y en el Sindicato Administrativo de la Universidad Autónoma de San Luís Potosí.

Para lograr un mayor sustento a los datos se validará⁹ la información recolectada mediante la triangulación¹⁰ de la información- validación interna a través del *focusgroup*-para lo cual se invitó a dos profesores investigadores, funcionando como equipos interdisciplinarios para confrontar las diferentes visiones que cada uno de los entrevistados tiene sobre las variables analizadas. Por último en cuanto a la validación interna se consideró las relaciones causa-efecto para identificar qué aspectos son significativos en el fenómeno estudiado y que mecanismos lo producen.

⁹Para Yin la validez interna es el grado en el cual se pueden establecer relaciones causales, donde ciertas condiciones demuestran conducir a otras. Yin Roberto K. (2003,2009) *Investigación sobre estudio de caso, diseño y métodos*. SAGE Publications. 2da edición. Págs. 1 a 35

¹⁰El uso de multimétodos o triangulación no es garantía de exactitud u "objetividad", sino que su principal aporte es favorecer una mayor profundidad y alcance de las conclusiones. Fielding, N.G. y J.L Fielding (1986) *Linking Data*, Sage Publications, California. En Rodríguez Bilella Pablo D. (____) *Evaluación de proyectos y triangulación: Acercamiento Metodológico hacia el Enfoque Centrado en el Actor*. San Juan Argentina. Págs. 1 a 10

Capítulo 1. Génesis y evolución de los sindicatos en México (1910-2013).

El objetivo de este capítulo es abordar de manera general el origen y evolución de los sindicatos y de las mujeres en los sindicatos tanto a nivel internacional como en México, para aterrizar en el estado San Luis Potosí, todo ello durante el periodo 1910 a 2013; es importante aclarar que este apartado no tiene un rigor cronológico ya que sólo se están considerando las fechas más importantes y que sirven de base histórica para conocer la procedencia e importancia de los mismos.

En una primera parte se comienza desarrollando el sindicalismo en países en donde comenzaron a escucharse las primeras manifestaciones de trabajadores, así mismo se plantea como las mujeres incursionaron en el ámbito sindical internacional. Acto seguido se describe la historia de los y las trabajadores en México y su desempeño sindical; finalmente se aborda de manera breve la participación de los trabajadores tanto de hombres como mujeres en la lucha por mejorar las prestaciones y los salarios en el estado potosino.

1.1 *Atravesando fronteras: El movimiento obrero en Inglaterra, Francia y Alemania*

El punto de partida del modo de producción capitalista tuvo lugar en la pequeña producción de mercancías de los campesinos artesanos, convirtiéndola en fuerza de trabajo, es decir, en una mercancía más. La unión bajo un mismo techo –en la manufactura- de un número más o menos elevado de obreros a los que se hacía trabajar durante una jornada relativamente prolongada, permitiría reducir el tiempo de trabajo invertido en cada producto elaborado¹¹.

Sin embargo al momento de fijar los salarios de los obreros, el capitalista no repartía entre ellos los beneficios obtenidos porque de ese modo no se multiplicaría su capital, simplemente se limitaba a pagarles un salario que les permitiera satisfacer sus necesidades básicas (alimento, vestido y techo), entonces durante la jornada laboral el obrero producía el valor equivalente al salario que recibe, el resto de la jornada trabajaba gratis para el capitalista.

Lo anterior se explica según la economía política, la cual llama a la primera parte trabajo necesario y a la segunda plus trabajo; el valor creado por el obrero con su plus trabajo y del que el capitalista se apropia gratuitamente se llama plusvalía¹². De esta forma explicaba Marx el mecanismo de la explotación capitalista¹³. En este régimen los

¹¹Iscaro Rubens (1976) *Historia del movimiento sindical internacional*. Biblioteca del militante. Ed. Ediciones de cultura popular. México DF. Pág.18

¹²La ley fundamental del capitalismo es la creación de la plusvalía para acrecentar el capital, y para aumentarla, los capitalistas adoptan varios recursos: aumentan la jornada de trabajo, a fin de aumentar así el tiempo adicional, de cuyo producto se apropian o bien renuevan o modernizan la técnica, para reducir con ello la técnica para reducir con el tiempo necesario para producir la misma cantidad de mercancías y mantener la misma duración de la jornada total. *Ibidem*;, pág. 37

¹³*Ibidem*;, pág. 18

hombres son formalmente libres, tienen derechos garantizados por las leyes y constituciones que proclaman la igualdad de todos los ciudadanos¹⁴.

Una cuestión importante que surge de este régimen de producción dentro del capitalismo es que no se pueden resolver los grandes problemas que aquejan a la sociedad y que constantemente se debate en crisis periódicas cada vez más frecuentes, las grandes cantidades de producción facilitada por los adelantos técnicos y científicos se enfrentaban ante situaciones de reducción de la demanda de mercancías por parte de los consumidores, debido a la reducción del poder adquisitivo de los salarios, el desempleo y a la propia explotación capitalista, como la producción no encontraba salida se producían crisis económicas inevitables.

Por tal razón Marx proponía para terminar con todos aquellos males que producía y produce hasta nuestros días el capitalismo tales como la crisis, el desempleo, los salarios bajos, las guerras, la injusta distribución de riqueza, era necesario eliminar la división de la sociedad en clases; al respecto él decía:

[...] *“Unos poseen los medios de producción y por ello pueden explotar el trabajo ajeno, y otras que no lo poseen y por consiguiente deben vender su fuerza de trabajo a los poseedores. La emancipación social de la clase obrera exige como condición la eliminación de la propiedad privada de los medios de producción y*

¹⁴Debido a que la mayoría de la población carece de medios de producción como tierras, máquinas, fábricas, minas, yacimientos, etc., se ven obligados a emplearse y a trabajar para otros, es decir a vender su fuerza de trabajo, a cambio de un salario a los capitalistas *Ibídem*;, pág. 19

*cambio, su transformación en propiedad social, colectiva, administrada por un estado obrero y popular. Esto es el socialismo”*¹⁵

Entonces a raíz del desarrollo del sistema capitalista los sistemas de producción en talleres artesanales y familiares tuvieron un declive sustancial debido a la mecanización de los procesos de producción, quienes trabajaban en dichos talleres tuvieron que abandonarlos e incorporarse a la fuerza laboral en las fábricas debido a su avasallador ingreso de éstas, comenzando así una etapa importante denominada Revolución Industrial.

En este sentido los trabajadores eran explotados con jornadas extremas y salarios bajos, debido al deseo de los empleadores de querer acumular el capital a toda costa, las acciones necesarias eran entonces pagar sueldos desproporcionales al trabajo, esta situación conllevó sin duda al descontento por parte de la clase obrera; y bajo este panorama fue que comenzaron los sindicatos en la segunda mitad del siglo XVIII en Inglaterra¹⁶.

Este tipo de desacuerdos entre la clase obrera por supuesto no era para nada bien vista por la clase burguesa de la época, quienes observaban dicha capacidad de organización como un riesgo a los intereses de éstos. Es importante mencionar que no solamente en Inglaterra aparecieron los movimientos obreros, si no que estos se empezaron a desplazar

¹⁵*Ibidem*,, pág. 41

¹⁶Los primeros movimientos obreros modernos surgieron en Inglaterra, que durante mucho tiempo fue la nación más adelantada del mundo y el primer país que entró en la fase capitalista de desarrollo, el saqueo de sus colonias, la eliminación del campesinado libre y la ruina del artesano facilitaron la acumulación originaria del capital. Los campesinos arrojados de sus tierras y los artesanos arruinados formaron la clase obrera asalariada, este proceso fue impulsado enormemente por la revolución industrial del siglo XVIII, que tuvo lugar, que tuvo su cuna precisamente en Inglaterra. Freyre Rubio Javier (2008), “Origen de los sindicatos de trabajadores”; en *Las organizaciones sindicales, obreras y burocráticas contemporáneas en México*. División de Ciencias Sociales y Humanidades México DF. págs. 25 a 50

a otros países de Europa como Francia y Alemania; aunque los movimientos comenzaron con un carácter temporal, fue el paso inicial de una evolución lenta y esforzada hacia nuevas formas organizativas de la clase obrera.

Ahora bien, para finales del siglo XVIII en el caso inglés se produjeron los primeros levantamientos obreros quienes reclamaban la prohibición de las maquinas, a la par surgían clubes obreros que practicaban la solidaridad proletaria¹⁷ para más tarde dar paso a los primeros sindicatos los cuales tenían la necesidad de organizar huelgas, sin embargo en 1799 el gobierno inglés promulgo la Ley contra las huelgas y las coaliciones, imponiendo severas penas, por lo que obligó a los obreros a crear organizaciones secretas o hermandades¹⁸.

Debido a la opresión de la clase obrera se crearon algunas organizaciones como la organización de Obreros de Londres y la Gran Liga del Norte, nacida en 1836¹⁹; estas organizaciones sindicales originaron un Movimiento llamado los Cartistas, quienes se dan a la tarea de reunir sus exigencias en cartas, las cuales fueron firmadas por la población y se presentaron ante el Congreso, se hicieron de enormes manifestaciones que llegaron a concentrar a 400,000 personas, aunque el gobierno las rechazó, se vio obligado a anular las restricciones a la organización obrera²⁰.

¹⁷Sin embargo el hecho de trabajar en una misma empresa, el contacto físico y emocional de esa convivencia diaria, unía a los trabajadores y los alentaban a un hecho de fraternización, defensa y lucha, por esta razón en 1819 se aprobó la primera ley de fábricas, que fue la primera tentativa de impedir que los patrones abusaran de la pobreza de sus obreros. Iscaro Rubens (1976), *Op. cit*, Pág.20

¹⁸*Ibidem*; pág. 26

¹⁹*Idem*

²⁰*Ibidem*; pág. 27

Mientras tanto en Francia, el movimiento obrero adquirió impulso a comienzos del siglo XIX con un carácter eminentemente político, en el año de 1830 los obreros de París y de Lyon tomaron las armas y se rebelaron contra sus explotadores y fue así como se formó el movimiento sindical y político de la clase obrera. Para el año de 1864 el gobierno viéndose obligado por la fuerza laboral derogo las cláusulas de la Ley Chapelier²¹ contra los huelguistas y finalmente en el año de 1868 reconoce la legalidad de los sindicatos.²²

En lo que respecta a Alemania el capitalismo se generalizo más tarde que en Inglaterra y Francia, la naciente industria en este país se concentraba en las ciudades de Renania, Westfalia, Silecia y Sajonia, lugares cuna del movimiento obrero alemán. Ya en el año de 1844 se produce el levantamiento de los tejedores de Silecia, agobiados por las cargas fiscales, la opresión y la miseria prendieron fuego a las fábricas y a las casas de los patronesy después se levantaron los ferroviarios de la Bohemia y Sajonia, los estampadores de Berlín y los obreros de la construcción de Ingolstadt²³.

Como se observa en los principales países de Europa existían movimientos obreros importantes, influidos todos ellos por una diversidad de concepciones ideológicas, pero estaban aisladas unas de otras y carecían de organización y coordinación simultánea, en

²¹La Ley Chapelierse define como la declaración de guerra que hizo el estado liberal burgués a los trabajadores. En ella se prohibían todas las instituciones del derecho colectivo del trabajo, más específicamente en el artículo 4to el cuál declaraba ilícita la coalición encaminada a la fijación de condiciones generales de trabajo, por lo que la huelga se convirtió en un acto ilícito; también prohibía la asociación profesional.

²²Iscaro Rubens (1976) *Op, cit*, Pág.28

²³Según Marx el centro del movimiento europeo se había desplazado a Alemania. *Ídem*

este sentido, un momento histórico importante para la historia del movimiento obrero es en 1848 con escrito célebre de Carlos Marx y Federico Engels, el Manifiesto Comunista²⁴.

Éste documento en palabras de RubenIscaro es el acta de nacimiento del socialismo científico, puesto que marcó el punto de enlace de este con el socialismo, donde la clase obrera va afirmando su conciencia de clase y gracias a la incorporación de los intelectuales más avanzados pueden elaborar una ideología propia y constituirse como partido político e instrumento esencial para el logro de sus fines revolucionarios²⁵. El manifiesto exponía la necesidadde que los comunistas expusieran al mundo entero sus conceptos, sus fines y aspiraciones y hacia un llamado a la revolución proletaria.

A partir de este momento el marxismo se constituyó en la auténtica doctrina de la clase obrera²⁶. El 5 de agosto de 1862, Carlos Marx organizó una reunión en Londres y en ella lanzó la idea de crear comités de trabajadores para el intercambio de posturas sobre los problemas de la industria internacional,la idea era reestablecer los contactos entre grupos y asociaciones obreras y crear nuevas relaciones, organizara la sociedad de trabajadores de todo el mundo en una dirección internacional que uniese y coordinara la acción de los movimientos obreros nacionales, regionales o locales, contribuyendo a su desarrollo²⁷.

El 28 de setiembre de 1864 se realizó un importante mitin en el Martin's Hall de Londres, donde se aprueba la constitución de la Asociación Internacional de los

²⁴En el cual exponían con claridad los principios esenciales de una nueva teoría revolucionaria, puesto que hasta entonces los trabajadores carecían de una organización clasista homogénea y de una doctrina que la expresara e inspirase. Iscaro Rubens (1976) *Op, cit*, Pág. 9

²⁵*Ídem*

²⁶Iscaro Rubens (1976) *Op, cit*, Pág. 10

²⁷*Ibidem*;;; Pág. 31

Trabajadores (más tarde conocida solo como la Internacional). Al año siguiente se realizó el Primero Congreso de la Internacional, en donde se discutieron temas como: la reducción de la jornada de trabajo a 8 horas, la definición del carácter de los sindicatos, es decir, definir que eran en realidad, cuáles eran los fines específicos, cuáles eran sus diferencias con otros tipos de organización obreras.

Una vez planteadas las necesidades para los sindicatos, Carlos Marx vio la necesidad de un estudio del estado de los sindicatos, para lo cual presentó una tesis ante el Congreso en donde mencionaba sobre el pasado, presente y futuro de los sindicatos. En lo que respecta al pasado, Marx mencionaba sobre la importancia del nacimiento espontáneo de los sindicatos debido a las condiciones laborales de trabajo establecidas por los contratos, los cuales se encontraban por encima de la condición de simples esclavos.

Dadas estas condiciones de sueldo y tiempo de trabajo considera la necesidad de la creación de los sindicatos porque eran ellos quienes combatían a diario ante el capital y el trabajo, y también planteaba la necesidad de agrupar a los sindicatos de todo el mundo en una sola central obrera²⁸. En lo que respecta al papel del presente que juegan los sindicatos menciona la limitación en su actuación y que aún no habían visto sus posibilidades de fuerza ofensiva contra el sistema de esclavitud de los salarios y contra el modo de producción actual.

Finalmente en lo que respecta al futuro de los sindicatos, planteó que las organizaciones obreras debían trabajar de manera más consciente como centros de

²⁸Freyre Rubio Javier (2008) *Op. cit*, Pág. 35

organizaciones de la clase obrera con vista a su emancipación completa, y que al trabajar como los pioneros y representantes de toda la clase obrera, lograrían atraer a los trabajadores que estuvieran fuera del sindicato, en este sentido Marx consideraba la difusión al mundo entero sobre la convicción de la emancipación de las masas²⁹.

Ahora bien, en lo que respecta al segundo Congreso³⁰ se reconoció la necesidad de acción política como indispensable de la lucha obrera para lograr su emancipación³¹, se consideraba que la privación de la libertad política era un obstáculo para la emancipación del proletariado, textualmente mencionaba: [...] *“La emancipación social de los trabajadores es indispensable de su emancipación política y que el establecimiento de libertades políticas es una medida principal de absoluta necesidad”*³². Otro punto importante es la promulgación del Día internacional de los Trabajadores³³

En lo que respecta al tercer Congreso de la Internacional³⁴, en él se tratan problemas sobre la propiedad, las huelgas y el maquinismo, pero se podría decir que lo más importante que ocurre es la fuerza que adquieren los anarquistas al imponer resoluciones de acuerdo con su doctrina³⁵, situación que para el cuarto Congreso³⁶ en 1869 se visualiza con mayor

²⁹ *Ídem*

³⁰ Celebrado en la sala del casino de Lausana, Suiza del 2 al 9 de septiembre de 1867

³¹ *Ídem*

³² Estos acuerdos reflejan el pensamiento marxista, que más tarde provocaría polémica entre socialistas y anarquistas. *Ibidem*; Pág. 27

³³ *Ibidem*; Pág. 36

³⁴ Celebrado del 6 al 13 de septiembre de 1868 en Bruselas Bélgica

³⁵ Antes de que se llevara a cabo el Congreso ingreso a la Internacional el ruso Mijail Bakunin ideólogo del anarquismo, quien sostenía que para llevar a la humanidad al “reino de la libertad” era necesario ante todo eliminar al estado y excluir el principio de autoridad de la vida del pueblo.

³⁶ En Basilea Suiza, por primera vez asiste la Unión de Trabajadores de Estados Unidos. Freyre Rubio Javier (2008) *Op, cit*, Pág. 37

fuerza al intentar plasmar su ideología³⁷. A pesar de las diferencias ideológicas hay que destacar que lo más importante de este Congreso fue la constitución de federaciones de oficios que, a pesar de todo, fue aprobada por unanimidad.

El 5 de septiembre de 1872 se realizó el quinto Congreso en la Haya en donde las dos corrientes –los anarquistas y socialistas- se enfrentaron, los anarquistas se declaraban apolíticos y negaban la lucha política de la clase obrera como un medio para el triunfo de la revolución social, proclamaban la destrucción del estado y proponían el ideal utópico de una sociedad de productores libres, lo denominaban “comunismo anárquico” en el que cada uno procediera como complaciera³⁸.

El problema tratado en este Congreso fue la relación del trabajo que venía realizando Mijail Bakunin, quien defendía la postura del comunismo anárquico, sin embargo mediante la creación de una comisión se estudió el caso y llegaron al acuerdo de expulsarlo del seno de la Internacional y con él se fueron los seguidores de Bakunin para formar otro Congreso. A pesar de la división se logró sostener el principio de Carlos Marx de la emancipación de los trabajadores no podría lograrse sin alcanzar el poder político. La primera Internacional entró en crisis y para el séptimo Congreso celebrado en Filadelfia se disuelve el congreso general³⁹

³⁷ Ideología contrapuesta a la de Marx.

³⁸ *Ibidem*; Pág. 40

³⁹ *Ibidem*; Pág. 41

1.2 *Campeños al ataque. Las organizaciones de trabajadores durante la etapa armada de la Revolución Mexicana 1910-1920.*

La actividad obrera en México se desarrolló con mayor vigor después del estallido la revolución mexicana y es que durante el último periodo de Porfirio Díaz surgen las ideas del revolucionario Francisco I. Madero plasmadas en el libro sucesión presidencial⁴⁰ en el cual establecía que dada la situación política del país era necesario que se gobernara con sensibilidad a la situación del momento, sus ideas poco a poco fueron tomando vigor en las luchas partidistas, tan es así que se postuló como candidato en abril de 1910 apoyado por el partido anti-reeleccionista⁴¹.

Mientras que Madero intentaba influir en el país con su partido anti-reeleccionista, en el estado de San Luis Potosí se vio reflejada su cultura política, comenzaron a crearse clubes que estaban en contra de la reelección, particularmente en las áreas rurales se visualizaron con más fuerza, mientras que en áreas urbanas no tuvo tanta resonancia. Entre los destacados anti-reeleccionistas potosinos podemos encontrar a Leopoldo Vega en Lagunillas, Gregorio Sainz comerciante de Tamazunchale y la familia Lárraga de Ciudad Valles.

⁴⁰Francisco I. Madero quien dirigió la oposición contra Porfirio Díaz, publicó en 1908 su libro La sucesión presidencial en 1910 en el que analiza la situación política e incita a la transformación democrática del país.

⁴¹El Partido Antirreeleccionista fue un partido político creado en 1909 para participar en las elecciones presidenciales de México de 1910. Este partido se declaró por la no reelección y el sufragio efectivo, y por la candidatura de Francisco I. Madero a la presidencia. Carr Barry (1976) *El movimiento obrero y la política en México, 1910-1929*, I. (versión española de Roberto Gómez Ciriza). Secretaría de Educación Pública. Edit. Melo SA. México DF.

Para finales de 1909 Madero comenzó su visita por los diferentes estados de la república, al llegar al municipio potosino se dio cuenta que el doctor Rafael Cepeda⁴² su aliado había sido arrestado por intentar formar un club anti-reeleccionista para recibirlo a su llegada.⁴³ Dada la popularidad del candidato, Porfirio Díaz lo consideró como una amenaza y lo mandó arrestar el 7 de Junio de 1909.

Aun en la cárcel Madero recibía visitas, uno de los visitantes fue Saturnino Cedillo; el encierro según describe Dudley Ankersen para nada eran condiciones de cautiverio, es decir, no vivió el encierro como cualquier otro recluso las condiciones de la celda era como una “suite” y que podía recibir visitantes con entera libertad. Para el 22 de julio del año en curso -1910- Madero fue puesto en libertad porque el obispo potosino Ignacio Montes de Oca y Obregón y Pedro Barrenechea colega de Francisco I. Madero pagaron la fianza.

Una de las condiciones de su liberación era que no debía viajar fuera de los límites de la ciudad de San Luis Potosí, cuando salió de prisión se alojó en la casa de campo de Federico Meade, otro miembro de la élite del estado. Los tres sabían que la causa del político coahuilense estaba perdida y querían ayudarlo a recuperar su incursión en la

⁴²Un punto importante a resaltar es que los líderes locales seguidores de Madero eran personajes estrictamente de clase media como médicos, abogados, comerciantes, Ingenieros.

⁴³La policía en ese entonces les hizo creer que el tren en el que viajaba Madero venía retrasado. Ankersen Dudley (2011) *El Caudillo Agrarista. Saturnino Cedillo y la Revolución Mexicana en San Luis Potosí*. Universidad Autónoma de San Luis Potosí, Secretaría de Cultura de Gobierno del Estado. Edit. Ponciano Arriaga. San Luis Potosí, México.

política;⁴⁴ sin embargo Madero huye a San Antonio Texas en Estados Unidos donde creó el Plan de San Luis⁴⁵.

Mientras tanto en algunos municipios de San Luis Potosí como Tancanhuitz⁴⁶ comenzaron algunos pequeños levantamientos, en este caso debido a la represión del gobierno local, pero no tuvieron mucho éxito y fueron apagados de forma rápida por el gobierno. Mientras tanto Madero fijó el 20 de noviembre como fecha para tomar las armas, de igual forma comienza a preparar las bases financieras, militares e ideológicas de la lucha armada que debería estallar el 20 de Noviembre en diversos lugares de México.⁴⁷

En lo que respecta al movimiento, éste fue descubierto y desarmado, sin embargo no fue suficiente porque los movimientos fueron apareciendo poco a poco al norte del país, la lucha se fue expandiendo por la república e incluso fueron apareciendo personajes claves maderistas como Emiliano Zapata quien tomó parte del mando en la lucha. Mientras tanto el gobierno de Díaz iba perdiendo fuerza institucional.

Tras intentos de conseguir la paz algunos porfiristas realizaron pláticas con los revolucionarios, pero no llegaron a ningún acuerdo, ante este hecho Madero comisionó a Pino Suárez y Vázquez Gómez para que examinaran cualquier posibilidad de paz con el

⁴⁴*Ibide*, m Pág. 78

⁴⁵El 5 de Octubre de 1910 Madero redacta el Plan de San Luis en San Antonio Texas.

⁴⁶El municipio se encuentra localizado en la parte sureste del estado, en la zona huasteca, con una altura de 200 mts. sobre el nivel del mar. Sus límites son: al norte, Aquismón y Tanlajás; al este, Tanlajás y San Antonio; al sur, Huehuetlán y Coxcatlán; al oeste, Aquismón. Su distancia aproximada a la capital del estado es de 330 km. <http://www.e-local.gob.mx/work/templates/enciclo/EMM24sanluispotosi/municipios/24012a.html>

⁴⁷Ulloa Ortiz Berta (1994), "Lucha armada 1911-1920". En: *Historia general de México*, tomo II, México, El Colegio de México. Pag, 1075.

general Díaz; mientras tanto Madero junto con Pascual Orozco y Francisco Villa tomaron Ciudad Juárez el 8 de Mayo e instalaron su gobierno provisional.

Dado que no hubo éxito en las negociaciones con Díaz la revolución cobró auge en todo el país y los revolucionarios amenazaban la Ciudad de México, además de que hubo manifestaciones tumultuosas y sangrientas que exigían la renuncia del presidente, por estar a zón todo concluyó con la firma del Tratado de Ciudad Juárez el 21 de mayo de 1911⁴⁸ con llevando la renuncia y el exilio de Porfirio Díaz.⁴⁹

Después de la caída del general, se acordó que el Lic. Francisco León de la Barra quedara como presidente interino y una vez convocadas las elecciones Madero obtiene la victoria tomando el poder el 6 de noviembre de 1911. Una vez instaurado, el ahora presidente ordenó que se restituyeran las tierras, de manera que para el mes de septiembre de 1912 se comenzó la reposición después del deslinde que habrían sufrido durante el porfiriato.

El gobierno de Francisco I. Madero sólo duro un periodo de tiempo pequeño ya que el 13 de febrero de 1913 su gobierno pereció tras un Golpe de Estado por Victoriano Huerta, con ayuda de los sobrevivientes al antiguo régimen se llevó a cabo la ejecución de Madero el 23 de febrero del mismo año y es entonces cuando Victoriano Huerta, quien solamente estuvo en la presidencia 17 meses y su gobierno fue totalmente dictatorial, entre algunas de las acciones de su gobierno fue que los diputados de la XXVI legislatura

⁴⁸En el tratado se arregló la renuncia de Porfirio Díaz como presidente y a Francisco I. Madero como presidente provisional.

⁴⁹Ulloa Ortiz Berta , (1994), *Op, cit*, Pág. 1080.

presentaron una iniciativa de ley para mejorar las condiciones del trabajo femenino e infantil, el pago de los salarios en efectivo, la supresión de las tiendas de raya y el reconocimiento de los sindicatos.⁵⁰

Mientras tanto en la Casa del Obrero Mundial fundada el 22 de septiembre de 1912 organizaba mítines, en los que además de que se exigía la jornada de 8 horas diarias, la semana laboral de seis días, algunos oradores como Antonio Díaz Soto y Gama, Rafael Pérez Taylor, Serapio Rendón, Jesús Urueta, el español Eloy Armenta y el peruano José Santos Chocano fueron arrestados por las autoridades y deportaron a los extranjeros, lo que conllevó a la clausura de la Casa del Obrero Mundial el 27 de mayo de 1914.

Por otro lado, en lo que respecta al estado de San Luis Potosí comenzaron los primeros movimientos dentro del contexto revolucionario, todo comenzó con los hermanos Magdaleno, Cleofas y Saturnino Cedillo quienes querían que las condiciones de trabajo de los campesinos cambiaran inmediata y radicalmente, fue entonces que entre septiembre y diciembre de 1912 brotó el levantamiento de los hermanos.

Fue así como el 18 de octubre de 1912 se apoderaron de Ciudad del Maíz y desde ese momento el gobierno federal se mantuvo atento de los levantamientos en San Luis Potosí; la rebeldía de los Cedillo estuvo enfocada en contra de los terratenientes abusivos, lo que los hizo coincidir con el movimiento agrarista encabezado por el caudillo Emiliano Zapata, quien por aquellas fechas ya se había revelado en contra del gobierno maderista.

⁵⁰Ulloa Ortiz Berta (1994); *Op, cit*, Págs. 1113.

Mientras tanto Emiliano Zapata comenzó organizando un movimiento militar en contra del presidente Victoriano Huerta y Pascual Orozco, el movimiento cobró fuerza en Morelos, Puebla y Guerrero. No obstante Venustiano Carranza⁵¹, desconoció el gobiernohuertistay proclamó el Plan de Guadalupe⁵² el 26 de marzo de 1913por lo que se designó a este último como jefe del ejército constitucionalista,la idea era convocar a elecciones y dar el poder a quien resultara electo.

Es así como surge el movimiento en contra de Huerta encabezado por Venustiano Carranza, se dieron levantamientos en todo el país, por una parte Carranza, Obregón y Villa en el norte del país principalmente en poblaciones de Chihuahua y Zapata en el sur, mientras que en el cuartel de este último se incorporaron integrantes de la consumada COM (Casa del Obrero Mundial) al movimiento quienes imprimieron su ideología rigurosa y militante tanto que les proporcionaron el lema “Tierra y libertad”. El movimiento inicio el movimiento en marzo de 1913.

Sin embargo la revolución en contra de Victoriano Huerta se empezó a dividir antes de que llegara el triunfo final, tanto por rivalidades personales como por los distintos enfoques de los problemas nacionales e internacionales entre los tres principales caudillos, Carranza, Villa y Zapata.⁵³De este modo una vez derrocado y muerto el entonces presidente Huerta, surgió un vacío de poder, al no lograr ponerse de acuerdo, lo que produjo fragmentación de poder que desemboco en el desgobierno.

⁵¹Entonces gobernador de Coahuila.

⁵²El manifiesto estableció las bases del movimiento revolucionario iniciado en contra del régimen del general Huerta, así mismo dio la pauta para que en los meses y años siguientes grupos importantes de mexicanos se sumaran a la lucha por el restablecimiento del orden constitucional y, una vez logrado el triunfo, emprender las reformas sociales y económicas que requería el país.

⁵³Ulloa Ortiz Berta (1994); *Op, cit*, págs. 1131.

Después de las pugnas entre facciones revolucionarias Carranza logra tomar la presidencia el 14 de agosto de 1914, durante su mandato surgieron importantes avances al sindicalismo en México, en primer lugar el gobierno permitió la reapertura de la Casa del Obrero Mundial (COM de aquí en adelante) en la Ciudad de México, así como la Confederación Revolucionaria, a principios de enero de 1915 en el puerto de Veracruz.

A pesar de que la COM estaba en contra de colaborar directa o indirectamente con algún gobierno, el 17 de febrero de 1915 firmo convenio con los carrancistas, dicha alianza los llevo a formar los “batallones rojos”⁵⁴ quienes combatieron contra villistas y zapatistas; aunque más adelante tuvieron que salir de la Ciudad de México para establecerse en Orizaba, esta alianza hizo que las actividades de la COM se incrementaran. La cual, más adelante emprendió una campaña para la construcción de edificios sindicales y otras para obtener mejores salarios y condiciones de trabajo, de igual forma fundaron aproximadamente unas 40 sucursales en el país, se editaron periódicos entre ellos *El Ariete*, para difundir sus ideas y dar cuenta de las huelgas que iban ganando.⁵⁵

Finalmente cabe destacar que las luchas agrarias y laborales de las diversas facciones revolucionarias alcanzaron sus metas en los artículos 27 y 123 de la Constitución de 1917. Por tanto se obtiene la nueva constitución (la primera en el mundo que consagra los derechos sociales). Mientras que Carranza estaba por terminar su periodo presidencial en 1920 y mientras buscaba imponer a su sucesor-un candidato que estuviera cercano a sus

⁵⁴Organizados por el general Ignacio Enríquez fue un gobernador del Estado de Chihuahua de afiliación obregonista, sus periodos son irregulares, un primer periodo de 1915 a 1916 y un segundo periodo fue de 1918 a 1924.

⁵⁵Ulloa Ortiz Berta (1994) *op, cit* ; p 1148.

interese, pero sobre todo dócil-provocó que la Oposición de Álvaro Obregón se revelara y mediante Golpe de Estado derrocó a Carranza quedándose Obregón como presidente.

Es así como se da por terminada la Revolución, lo que implicó para el país un millón de muertos, la destrucción de las elites y la ruina de casi toda la economía. Si bien esta etapa se prolongó por diez años al finalizar México contaría ya con una nueva Constitución y un ejército renovado, y sentaría las bases para aglutinar a los grupos obreros y campesinos que comenzaban a organizarse, dispuestos a luchar por sus intereses, a la vez que apoyarían de forma activa al nuevo régimen emanado del movimiento Revolucionario.

1.3 La primera en el mundo. Los orígenes del artículo 123 en la constitución de 1917.

Para el año de 1917 poco antes de que Carranza dejara la presidencia decretó una reforma al Plan Guadalupe⁵⁶ en donde establecía las dificultades de gobernar con la constitución de 1917 y por este motivo convocaba al congreso constituyente. De esta forma conjuntaba los diversos grupos revolucionarios.

A partir del año de 1914 se inició el movimiento a favor de una legislación del trabajo por parte de los hombres que militaban al lado de Venustiano Carranza. Aunque nunca tuvo la idea de incluir un título sobre materia de Trabajo en la Constitución, más bien, tenía en mente el promulgar una ley sobre el trabajo que remediara el malestar social.

⁵⁶En el Plan de Guadalupe, Venustiano Carranza desconoce el gobierno de Victoriano Huerta como presidente, establecía que al caer el gobierno de Huerta; Carranza nombrado en el mismo documento como primer jefe del ejército constitucional, se haría cargo interinamente del poder ejecutivo, pero no le daba poderes legislativos ni un programa de gobierno a seguir, sino la pronta convocación de elecciones.

Por lo anterior se llevó a cabo la reunión en la ciudad de Querétaro, en el mes de noviembre de 1916 en donde un grupo de Diputados de ideas avanzadas lanzaron la idea de incluir en la Constitución⁵⁷. Dadas las luchas de las facciones revolucionarias se concretó el objetivo con los artículos 27 y 123 de la Constitución de ese mismo año, en donde el primero establecía que la propiedad de tierras y aguas correspondía a la nación teniendo el derecho de transmitir el dominio directo a los particulares para construir la propiedad privada, así mismo las pequeñas comunidades, rancherías, pudieron solicitar sus tierras por restitución. Con ello se reguló la capacidad de compra de bienes inmuebles para los mexicanos, condicionando la compra a los extranjeros.

En lo correspondiente al 123 se consagró el derecho de la asociación profesional como garantía social para obreros y patrones en la defensa de sus intereses, quedando como la primera constitución en el mundo en establecer las relaciones obrero-patronales⁵⁸ el 5 de febrero de 1917. Esta Constitución además establecía las Garantías Individuales⁵⁹, que serían aquel conjunto de derechos otorgados a determinadas clases sociales, que tienden a mejorar y consolidar su situación económica. Con lo anterior se cierra un ciclo de

⁵⁷Principalmente Pastor Rouaix secretario de fomento en el gabinete de Carranza fue el principal autor de los artículos 27 y 123. Ulloa Ortiz Berta (1994); *Op.cit*, Págs 1150.

⁵⁸En esta Constitución ya se establecía las jornadas diarias de 8 horas de trabajo, determinando 7 horas para la jornada nocturna y 6 horas diarias para los menores trabajadores de 12 a 16 años. De igual forma se determinó un día de descanso semanal, igual salario por el mismo trabajo. Así mismo se determinó indemnizaciones por accidentes y enfermedades de trabajo. Esto resulta importante porque a la fecha aún persisten estas condiciones en la LFT.

⁵⁹Proviene del término anglosajón “Warranty” o “warantia”, que significa la acción de asegurar, proteger, defender o salvaguardar. Garantía equivale en sentido lato al aseguramiento o afianzamiento, pudiendo también denotar, protección, respaldo, defensa, salvaguarda o apoyo. Las Garantías Individuales son todas aquellas cuestiones de derecho, que un individuo ya desde su nacimiento disfrutará y podrá exigir en caso que no se cumplan y que tendrán como objetivo la consecución de la paz, la armonía y el orden en la sociedad en la cual se encuentre, asegurar la convivencia pacífica entre los hombres que comparten y viven en el mismo territorio, obtener justicia y bienestar social y alcanzar el bien común.

Diccionario ABC (2013) Revisado el 27 de Octubre de 2012. Documento en línea disponible en <http://www.definicionabc.com/derecho/garantias-individuales.php>

movimientos políticos y sociales que culminan con la Revolución mexicana durante el periodo lograndouna genuina revolución nacional que dio lugar a un orden constitucional totalmente nuevo.

1.4 Los comienzos del “dinosaurio”. El cardenismo 1934-1940.

Una vez que concluyó el mandato de Plutarco Elías Calles⁶⁰ le sucedió quien se consideraba el fiel continuador del maximato⁶¹, el general Lázaro Cárdenas del Río, quien se destacó en primera instancia por su separación rotunda con el general Calles quien lo había nombrado presidente de la república. Como ya es conocido, sus acciones de gobiernomás significativas fueron: la reforma agraria,⁶² sus fuertes vínculos con el gremio sindical y la expropiación petrolera⁶³.

Como ya se mencionaba, Cárdenas comenzó su mandato desligándose del general Calles, para lograrlo en primer lugar desarrollo una estrategia militar que consistía en acercarse a los generales que pertenecían a facciones diferentes a los callistas los carrancistas, villistas y huertistas, acto seguido alentó la agitación huelguista en su gobierno con el fin de unificar a los obreros de las diferentes confederaciones con el fin de eliminar el poder de calles; y finalmente pidió la renuncia de los callistas que se encontraban dentro de su gabinete.

⁶⁰Su mandato duró un cuatrienio comenzó en 1924 y termino en 1928.

⁶¹Al maximato se le conoce al periodo en el que el general Calles colocaba o separaba del poder a algún presidente impuesto por él, entre los que podemos nombrar a Emilio Portes Gil (01 de diciembre de 1928 al 5 de febrero de 1930), Pascual Ortiz Rubio (05 de febrero de 1930 al 02 de Septiembre de 1932), Abelardo L. Rodríguez (02 de Septiembre de 1932 al 30 de noviembre de 1934) y finalmente Lázaro Cárdenas del Río (01 de diciembre de 1934 al 30 de noviembre de 1940).

⁶²La creación de los ejidos en el sector agropecuario mexicano, de esta forma las tierras pasaron de ser de terratenientes a campesinos, en términos políticos la reforma agraria fue todo un éxito, la clase hacendada fue desapareciendo y el estado se fortaleció.

⁶³El objetivo era retirar a las 17 compañías extranjeras que explotaban el petróleo en el país deberían retirarse para convertirse en propiedad de los mexicanos, por esa razón se creó Petromex (después Pemex).

Dadas las riñas con Calles, Cárdenas busca aliados, principalmente se apoyó de caudillos locales como el general Andreu Almazán de Nuevo León y a Saturnino Cedillo⁶⁴ de San Luis Potosí, si bien es cierto que no simpatizaban al 100% con los cardenistas más radicales, particularmente Cedillo no estaba de acuerdo con la política agraria del presidente⁶⁵ ambos querían que la influencia de Calles quedara minada.

Así pues llegado el 9 de abril de 1936 el general Calles es exiliado, no solamente fue bien visto por los seguidores del presidente, también dejó en claro la supremacía política de Cárdenas por lo tanto, una vez que el general queda fuera del país, toma el control del poder y se propone realizar sus dos grandes proyectos, el primero de ellos era unir a los obreros en una sola organización y el segundo el reparto de las tierras.

Comenzó con la reforma agraria, en donde los hacendados⁶⁶ a pesar de que se debilitaron durante la revolución mexicana aun existían y poseían la mayoría de las tierras, por esta razón fue importante la reforma del presidente, lo que se deseaba era una distribución equitativa de las tierras para tratar de minar la miseria existente en los campos, promoviendo así las herramientas para mejorar las condiciones para los campesinos, en este

⁶⁴Saturnino Cedillo dentro del estado potosino se caracterizó porque aprovechaba su dominio para crear un movimiento organizado, las características de régimen fue de estilo conservadurismo social. A pesar de que Cedillo no era un ideólogo agrario, no estaba de acuerdo con la confiscación masiva de tierras, la burocratización de la reforma agraria o el establecimiento de organizaciones colectivas, para él, la reforma era más bien un instrumento para que la población rural pudiera tener tierras para su uso, en una colonia, un ejido o una hacienda, simplemente no estaba de acuerdo con Cárdenas, sin embargo le dio su apoyo a este último y formó parte de gabinete dentro de la Secretaria de Agricultura.

⁶⁵Cedillo hostil ante la burocratización de la agricultura no estaba de acuerdo a la introducción de ejidos colectivos, que consideraba ajenos a la naturaleza del campesino mexicano, y defendió el sistema de parcelas ejidales individuales.

⁶⁶Algunos de los hacendados eran callistas por esta razón lo que se pretendía era destituirlos de sus tierras y de esta forma suprimirles el poder político de los mismos.

esfuerzo secreó el Banco de Crédito Ejidal el cual permitía préstamos para que pudieran trabajar las tierras.

Con lo anterior se desapareció la relación amo-patrón y se sustituyó por una red burocrática que iba desde el comisario ejidal hasta las oficinas del departamento agrario, sin embargo el campesino no era dueño de la tierra sino el estado, quien eventualmente se convertiría no solo en el dueño sino en el rector de las decisiones políticas ejidatarias, fue así que se abrió el camino para que en el futuro los campesinos fueran utilizados como carnada para los asuntos de interés político.

Para poder lograr su política agraria fue necesaria la ayuda de Cedillo y su reputación de destacado líder agrario que le permitió contar con una base de poder considerable con la confederación agraria más importante, la Confederación Campesina Mexicana (en adelante CNM), la cual fue fundada por un grupo disidente de la Liga Nacional Campesina (en adelante LNC), la facción llamada LCN- Úrsulo Galván, en mayo de 1933 en San Luis Potosí bajo los auspicios de Saturnino Cedillo, Emilio Portes Gil Marte Gómez, ex secretario de agricultura⁶⁷.

La CCM creció a pasos agigantados aunque seguían dependiendo de Cedillo, sin embargo su influencia provocó que un grupo de la confederación se reuniera con Cárdenas y le pidieran crear un nuevo departamento encargado de organizar a las diversas ligas agrarias del país en una sola federación, que encabezaría el mismo Cedillo pero que

⁶⁷ Ankerson Dudley (2011) *op, cit*, Pág. 255

dependería del presidente. Cárdenas si bien quería formar una la liga campesina, pero que no tuviera conexión con ninguna otra existente.

Es entonces que en julio de 1935 dio instrucciones al comité ejecutivo del PNR para que organizara esta liga en todos los estados, a fin de formar una nueva organización, la Confederación Nacional Campesina (en adelante CNC) una vez realizada, dejaría de haber necesidad de caudillos regionales como Cedillo que sirvieran como intermediarios para la autoridad local.⁶⁸

La creación de la CNC⁶⁹ no sólo como fue una forma de captar el apoyo campesino, sino también como un intento por evitar que el poder de la CTM⁷⁰ creciera más allá de lo conveniente, ya que originalmente ésta pretendió convertirse en central única de obreros y campesinos. Para el año de 1936 el sector obrero se incorporó plenamente al PNR bajo la dirección de la CTM. No obstante Cárdenas disuelve al Partido Nacional Revolucionario para el año de 1938 y en su lugar crea el Partido Revolucionario Mexicano (en adelante el PRM).⁷¹

⁶⁸*Ibidem*; Pag. 256

⁶⁹Fue creada el 9 de Julio de 1935 por el Presidente Lázaro Cárdenas. Que pronto se convertiría en un organismo efectivo no tanto para promover el reparto agrario si no para canalizar el apoyo de un amplio sector campesino, beneficiado por este reparto, al presidente Cárdenas y a sus sucesores. Así mismo serviría para controlar las demandas y actividades de esos mismo grupos, por esa razón la CNC no fue creada por campesinos.

⁷⁰Cárdenas toma medidas para que el poder de la CTM no fuera desmedido como la CROM en la época de Morones y deja con vida otras organizaciones como contrapeso sindical como la CROM. Cuando crea la CTM desaparece a la Confederación Nacional de Obreros y Campesinos de México.

⁷¹Ulloa Ortiz Berta (1994) *op, cit*, Pág 1234.

La cooperación entre el movimiento obrero y el régimen se consolidó debido al apoyo efectivo del presidente quien cedió a muchas de sus demandas⁷² para mantener las relaciones; y es así como el nuevo partido se organizó como una base corporativa, formada por los sectores en que oficialmente Cárdenas apoyaba su política: el obrero compuesto por la CTM principalmente, el campesino representado por la CNC, y del sector popular podemos decir que el Sindicato de Trabajadores al Servicio del Estado (en adelante FSTE). La creación del partido fue un paso más en la eliminación del poder de los caciques locales a favor de la centralización y el predominio del presidente.⁷³

Una vez consolidadas las estrategias de Cárdenas, Saturnino Cedillo simplemente dejó de ser útil para sus intereses y por tal razón poco a poco comienza a prescindir de las relaciones clientelares que había entre ambos, en primer lugar como Cedillo controlaba la fuerza laboral mediante la Federación Regional de Obreros Campesinos (en adelante FROC) en San Luis Potosí, dicha confederación tenía sus buenas relaciones con el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del estado e impedía el desorden en la industria local.

Sin embargo un “extraño” error de del tribunal fallo sobre la disputa de una fábrica de textiles de la localidad quienes pedían aumento salarial fue el primer paso al declive del caudillo potosino porque minó las finanzas del Estado además de que no fue considerado para seleccionar al siguiente candidato del PNR en 1937 rompiendo así los lazos con el partido, el ganador dentro de la lista fue Arellano Belloc opositor de Cedillo, en este sentido la idea era clara, Cárdenas quería dismantelar al caudillo potosino.

⁷² Para Cárdenas la organización de obreros campesinos era un requisito para la transformación social del país.

⁷³ La formación del PRM fue parte de un proceso de reconstrucción del centralismo perdido en 1910.

Más tarde debido a un problema interno en la Escuela Nacional de Chapingo Cedillo decide intervenir por petición de la misma escuela, y para lograr su cometido le pide apoyo a Cárdenas quien se encontraba fuera de la Ciudad de México, entonces Cedillo decide enviarle un telegrama solicitándole ayuda, respondiéndole Cárdenas con la petición de renuncia; y de este modo termina su cargo como Secretario de Agricultura, rompiendo así las relaciones entre ambos.

Es importante mencionar que durante los últimos años de su gobierno Cárdenas hizo dos movimientos importantes, el primero fue nacionalizar completamente los ferrocarriles entregando así la administración y operación al sindicato de ferrocarrileros, aunque no obtuvo el éxito, ya que el sindicato no mejoró las condiciones que tenía con las empresas privadas, los sueldos no mejoraron, al contrario los disminuyeron y encontraron un espacio para esparcir la corrupción, por tal motivo llegó a la conclusión de que el estado debería tener el control desde la cima y así se hizo.

La segunda acción y última del sexenio fue la reestructuración del partido de Partido Nacional Revolucionaria a Partido de la Revolución Mexicana (PRM) convirtiéndose así en un partido de masas, sin embargo para septiembre de 1939 Manuel Gómez Marín funda el Partido Acción Nacional (en adelante el PAN) en oposición al Cardenismo con raíces democráticas y maderistas de la revolución y propone una organización social y económica libre del corporativismo estatal.

1.5 Una mirada histórica a la participación de las mujeres en los sindicatos en México

Los primeros movimientos de acción colectiva de las mujeres en el mundo en su mayoría estaban relacionados con la petición del voto de la mujer o bien con las mejoras en las condiciones de trabajo de las mismas. Si bien, el voto es originado en los Estados Unidos a finales de la década de 1840 y con una fuerte implantación en el Reino Unido, el movimiento se extendió a gran parte de los países europeos. A pesar de que este movimiento tuviera resonancia en países como Nueva Zelanda en donde las mujeres obtuvieron pacíficamente el voto en 1893, las australianas lo consiguieron en 1902.

En Gran Bretaña por ejemplo las mujeres se organizaron para pedir el voto femenino el grupo de activistas en ese país conformaron en 1903 la Woman's Social and Political Union, dirigida por Emmeline Pankhurst quien junto con su hija Christabel, fueron las cabezas más visibles de las sufragistas militantes que convulsionaron Inglaterra de 1905 a 1914 quienes organizaron actos de sabotaje y manifestaciones violentas, propugnando la unión de las mujeres más allá de sus diferencias de clase.

La primera acción para ganar el sufragio femenino generalmente se cree que es en 1832 cuando una mujer le pidió a aquellos que hacían campaña por un mayor voto masculino que incluyeran a las mujeres. A partir de entonces, la causa del sufragio femenino estaba siempre presente en la política británica. En 1867 el voto se extendió a más de la población masculina. en el mismo año un joven abogado radical llamado Richard Pankhurst intentó, sin éxito, conseguir que los tribunales británicos aceptaran el voto de la mujer.

En 1884 el voto fue extendido a más hombres. Esto comenzó un movimiento lento a través de los grupos e individuos, quienes sentían que la exclusión de las mujeres poder votar era incorrecto. Algunos de ellos en favor del sufragio femenino apoyado por el recién creado Partido Independiente del Trabajo. Los laboristas generalmente apoyaron el voto femenino y también sentían que el voto de las mujeres apoyaría el tipo de economía y reforma laboral que los laboristas querían. Otros activistas, como Ada Nield trabajadora de textiles Crewe, Selina Cooper líder de los trabajadores de molinos Lanchashire y otros activistas recolectaron firmas en una gran petición.

En 1897 diversos activistas a favor del voto de la mujer se reunieron para formar La Unión Nacional de Sociedades por el Sufragio de las Mujeres (National Union of Women's Suffrage Societies), su coordinación posibilitó la realización de acciones a escala nacional. Las reivindicaciones de la Unión se fueron ampliando, e incluían, además del derecho de voto, el derecho de las mujeres a recibir el mismo salario que un hombre por el mismo trabajo, el derecho de las mujeres a ser las tutoras legales de sus hijos, junto a los padres, y la incorporación de las mujeres a la carrera judicial.

Como se puede observar fue sin duda el movimiento más intenso de lucha a favor del voto para la mujer. Tras la primera guerra mundial se produjo un vuelco de la situación, el gobierno británico declaró la amnistía para las sufragistas y les encomendó la organización del reclutamiento de mujeres para sustituir la mano de obra masculina en la producción durante la guerra y finalizada ésta, se concedió el voto a las mujeres.

Para el caso de América Latina el sufragismo no tuvo la misma relevancia que en los EE.UU. y Europa, en general quienes participaban eran sectores de las elites; tampoco las agrupaciones de mujeres socialistas lograron un eco suficiente. En la Argentina por ejemplo, las luchas de las mujeres por sus derechos se dividieron en una corriente burguesa y otra de tendencia clasista y sufragista. En ésta última militó Carolina Muzzilli, joven obrera, escritora y militante socialista. Desde 1900 surgieron diversos centros y ligas feministas.

Para el año de 1918 se funda la Unión Feminista Nacional, con el concurso de Alicia Moreau de Justo. Dos años después, en 1920 se crea el Partido Feminista dirigido por Julieta Lanteri, que se presentó varias veces a elecciones nacionales. Pero las mujeres adquirieron un rol relevante en la escena política argentina recién con la figura de María Eva Duarte de Perón, quien promovió en 1947 la ley de derechos políticos de la mujer.

En estos ejemplos resulta interesante como los grupos formados emprendieron acción colectiva, para el primer caso fue ejemplar como la auto-organización los llevo a obtener los beneficios para todo el grupo, a pesar de que la petición para que se les otorgara el voto a las mujeres en Inglaterra fue rechazada por la cámara de los Lores, la constante presencia de los grupos movilizados hizo que fuera posible, aunado a lo anterior la institucionalización del Woman's Social and Political Union, parte de sus miembros le otorgó legalidad y reconocimiento por parte del Estado.

Para el caso de Argentina la movilización fue más discreta y lenta, ya que había una clara diferenciación de clases, situación que complejizo un movimiento con más fuerza y

apoyo por parte de la elite burguesa y no dejar solo al proletariado como fue el caso de Inglaterra donde participaron lideresas sindicales, en estos casos la solidaridad no estuvo tan presente en el movimiento de Argentina; en ambas situaciones el objetivo era común el conseguir el derecho al voto y ese era un razonamiento básico para una oportunidad política y el incentivo necesario para la acción colectiva.

Ahora bien, para el caso mexicano a partir de los años veinte se sucedieron diversos movimientos a nivel regional como el de las luchas campesinas y de los sectores de Acapulco, donde se oponían al proyecto turístico del puerto y a las luchas por reformar el Código Agrario, por ampliar el Código Civil y por lograr los derechos políticos para las mujeres. Fruto de estas luchas entre 1923 y 1925 en Chiapas, Yucatán y Tabasco se concede la igualdad política a la mujer para poder votar y ser votada en puestos de representación popular, sin embargo estas iniciativas no se pudieron concretar debido a que el mismo gobierno local las impidió.⁷⁴

Debido a lo anterior en 1923 se fundaron dos organizaciones femeniles importantes que delinearían los proyectos y las formas organizativas que el movimiento de mujeres se da en la época, el primero es el Consejo Feminista Mexicano, dirigido por las maestras Elena Torres y Refugio García, fundadoras ambas del partido Comunista de México, este Consejo no fue un organismo partidario más bien fungió como instancia amplia donde se trataba de darle un dirección de corte socialista al movimiento de mujeres, frente al

⁷⁴Tuñón Pablos, Esperanza (1992) *Mujeres que se Organizan. Frente Único Pro Derechos de la Mujer 1935-1938*. Universidad Nacional Autónoma de México. Edit. Porrúa. México, DF.

proyecto sufragista de la otra organización fundada en el mismo año: la Sección Mexicana de la Liga Panamericana⁷⁵.

El Consejo feminista convocó a un congreso feminista que se celebró en la Ciudad de México el mismo año de su creación al que concurrieron 100 delegadas de distintos lugares de la República en el que se aprobó un amplio programa de lucha que contemplaba: reforzar los movimientos populares para la expedición de la LFT, la Ley Agraria entre otras.⁷⁶

Sin embargo más adelante los grupos feministas se agregaron a los partidos políticos según sus intereses ya sea al PNR o al Partido Comunista Mexicano (en adelante PCM)⁷⁷, entre los grupos de Mujeres que se adhieren al primero se encuentran la Liga de Orientación Feminista⁷⁸ ésta agrupación contó con el apoyo del PNR en torno al tema de la mujer, situación determinante para la política desarrollada por Lázaro Cárdenas durante su gubernatura en Michoacán (1928-1932)⁷⁹.

La participación de las mujeres militantes del Partido Nacional Revolucionario (en adelante PNR) fue importante para la militancia política, tal como lo describe Blanca Peña, en donde el sector femenino del partido cambio su denominación al de Acción Femenil,

⁷⁵ Quien más tarde cambiaría su nombre por Unión de Mujeres Americanas (UMA).

⁷⁶ Tuñón Pablos, Esperanza (1992) *op, cit*, Pág. 26

⁷⁷ Creado en 1919.

⁷⁸ Organización dirigida por Elvira Carrillo Puerto.

⁷⁹ Universidad Nacional Autónoma de México. Edit. Porrúa. México, DF.

⁷⁹ Tuñón Pablos, Esperanza (1992) *op, cit*, Pág. 33

situación que implicó que el Comité Ejecutivo del partido incluyera una Secretaría de Acción Femenina⁸⁰.

Tanto el PNR como el PCM convocaron en 1935 a un congreso⁸¹ del cual emanaría la organización unitaria Frente Único Pro Derechos de la Mujer (en adelante FUPDM), evento que se llevó a cabo en el Teatro Hidalgo de la Ciudad de México al cual asistieron más de 50 mil mujeres de diferentes profesiones, intelectuales, obreras y mujeres pertenecientes a diversos sindicatos y partidos políticos. Este frente proponía en su plan de lucha 19 demandas, entre las cuales podemos mencionar algunas a continuación:

1. Lucha contra la carestía de los artículos de primera necesidad
2. Aumento de los sueldos y salarios de la mujer
3. Por una jornada de ocho horas
4. Contra los impuestos elevados que se cobran a las mujeres pobres en los estanquillos, expendios y mercados.
5. Por la rebaja de la renta de las casas-habitación
6. Por la liberación de México en la opresión particularmente del imperialismo yanqui
7. Por la lucha abierta contra todas las empresas extranjeras
8. Por escuelas, libros y útiles escolares para los hijos de los trabajadores a costa de las empresas trabajadoras donde trabajen

⁸⁰El programa de acción femenina del PNR constaba de tres puntos: 1. Incorporar a la mujer mexicana a la vida civil y política de la nación, postulando este fundamento entre los principios del partido. 2. Otorgar a la mujer mexicana iguales derechos que al hombre para que desarrolle sus facultades en la medida de sus fuerzas. 3. Igualdad de derechos para la mujer ante las leyes civiles, sociales, económicas y políticas. *Ibídem*; Pág. 73

⁸¹Tuñón Pablos, Enriqueta (2002) *¡Por fin... ya podemos elegir y ser electas!* Instituto Nacional de Antropología e Historia. Edit. Plaza Valdés SA DE CV. México D.F. Págs. 33 a 48

9. Contra el pago de la deuda exterior

En estos Congresos las obreras y campesinas comunistas y penerristas tuvieron fuertes y acaloradas discusiones dejando en claro su ideología, y la concepción acerca de la lucha de la mujer hasta su capacidad de movilización. Fueron tres los Congresos organizados, en el primer Congreso Nacional de Obreras y Campesinas⁸² los temas propuestos fueron divergentes; las representantes del PCM asistían representando a las agrupaciones sectoriales y regionales y presentaban trabajos acerca de la situación de la mujer obrera y campesina con propuestas concretas de resolución, en tanto las PNR sometieron a discusión los temas relativos al sufragio femenino y a contar con una organización específica de mujeres.

El planteamiento en lo que respecta a este primer Congreso es que una parte proponía la formación de una Confederación Femenil Mexicana⁸³ completamente desligada de los hombres, mientras que otra parte quería hacer labor de convencimiento de las mujeres dentro de los sindicatos mixtos y en el hogar, para lograr la cooperación masculina y poder hacer valer su opinión y sus necesidades ante el conglomerado social⁸⁴⁸⁵. Finalmente la resolución fue a favor de la creación de la Confederación Femenil Mexicana,

⁸²Celebrado en enero de 1932

⁸³La propuesta de la creación de esta Confederación tenía por objetivo: combatir la explotación de la mujer mexicana, enseñanza doméstica, agencia gratuita de colocaciones, restaurante para empleadas y obreras, casas comunales, casas de salud para trabajadoras, departamentos jurídico atendido por mujeres y para elementos de su sexo, intercambio de mujeres preparadas en México y el extranjero, promover la promulgación de Leyes proteccionistas de la mujer. Tuñón Pablos, Esperanza (1992) *op, cit*, Pág.36.

⁸⁴Para las comunistas el elemento “hombre” no puede desvincularse en forma alguna de la acción de la mujer en favor de sus postulados ideales, para ellas no existía la clase femenil, había dos bandos, la explotada, es decir, la trabajadora y la que esta con los explotadores, con los patrones. (Tuñón E, 1992: p36).

⁸⁵Tuñón Pablos, Esperanza (1992) *Mujeres que se Organizan. Frente Único Pro Derechos de la Mujer 1935-1938. Op, cit*, Pág. 35

pero con modificaciones sustanciales que nos habla de la correlación de fuerzas dentro del movimiento⁸⁶.

En lo que respecta al segundo Congreso Nacional de Obreras y Campesinas⁸⁷ celebrado en 1933 la discusión fue en torno a la supresión definitiva de los cabarets, la expedición de una ley que prohibiera el ejercicio de la prostitución y el cese a los despidos de las trabajadoras como forma de aumentar el empleo masculino⁸⁸. En conclusión de este Congreso es que para ellas, la prostitución era consecuencia del régimen capitalista que convertía a la mujer en mercancía a la que calificaba según su demanda en el mercado, que los salarios reducidos y la falta de trabajo conducían a la mujer a la prostitución⁸⁹.

Ya en el año de 1934 se realizó el 3er Congreso Nacional de Obreras y Campesinas, aparte de que surgió un enfrentamiento entre ambas partes, no asistieron las principales representantes de cada sección, a pesar de ello en este Congreso se buscó dar apoyo a las madres solteras, la denuncia al maltrato conyugal y de los violadores a menores, las peticiones de casa-hogar para los niños pobres, facilitar los trámites del divorcio y de creación de fuentes de trabajo asalariado para las mujeres en general y para las prostitutas en particular⁹⁰.

⁸⁶ *Ibidem*; Pág. 38

⁸⁷ Conto con la asistencia de diferentes organizaciones y gobierno estatales entre ellos San Luis Potosí.

⁸⁸ Estos puntos serían discutidos más tarde en el gobierno Cardenista.

⁸⁹ Tuñón Pablos, Esperanza (1992) *Mujeres que se Organizan. Frente Único Pro Derechos de la Mujer 1935-1938. Op, cit.,* Pág. 44

⁹⁰ *Ibidem*; Pág. 47

Otro punto importante en este Congreso es que a pesar de que ya se pensaba en el 4to Congreso, tras una ola de conflictos en la asamblea finalmente se logró un carácter mixto dentro del mismo quedando formada por mujeres de ambos partidos, conformando así las secretarías por miembros del PNR y del PCM, situación que respondía expresamente a la necesidad concreta de equilibrar las corrientes del Congreso y de colaborar con las diferentes fuerzas en la instancia organizativa y de dirección⁹¹.

Una vez logrado lo anterior Cárdenas ya era presidente y cuando el movimiento de mujeres quiso realizar el cuarto Congreso⁹², éste fue clausurado y ese mismo día se emitió un boletín de prensa donde el PNR anunciaba su intención de desplegar una intensa campaña para afiliar a las mujeres mexicanas al partido, lo que se buscaba era llegar a acuerdos políticos entre ambas fuerzas, mientras que por otra parte se intentaba dar un apoyo político y partidario explícito a las mujeres del partido oficial⁹³.

Como expresa Esperanza Tuñón durante el segundo semestre de 1935, las mujeres militantes del PNR y del PCM dedicaron sus mayores esfuerzos tanto a convocar y preparar el siguiente Congreso del que saldría la organización unitaria de las mujeres: El Frente Único Pro Derechos de la Mujer (en adelante FUPDM)⁹⁴, también a lograr que se asumiera partidariamente su papel en el nuevo momento histórico, objetivo que se mantendría en los años subsiguientes.

⁹¹ *Ibídem*; Pág. 49

⁹² Se tenía pensado llevar a cabo en Chihuahua (1935)

⁹³ Tuñón Pablos, Esperanza (1992) *Mujeres que se Organizan. Frente Único Pro Derechos de la Mujer 1935-1938. Op. cit.*, Pág. 50

⁹⁴ Surge el 28 de agosto de 1935 aunque su nacimiento formal del 11 de octubre del mismo año.

La FUPDM recogió toda la experiencia organizativa previa y pretendió responder directamente al proyecto enarbolado desde 1934 e implementado durante 1935, a través de una serie de consultas entre mujeres de distintos sectores sociales y opciones políticas pertenecientes a la organización⁹⁵. Lo que pretendía el Frente era la reforma al artículo 34 constitucional⁹⁶, lo que se deseaba era lograr el sufragio, sin embargo, el dictamen del Senado fue que las mujeres no estaban preparadas para el voto, ante el descontento del Frente se redactó una carta dirigida a Cárdenas para que interviniera, pero el PNR respondió a esta petición que solamente aquellas mujeres que estuvieran incorporadas al partido podrían votar.

Para el año de 1935 y 1936 el movimiento de mujeres logró un espectacular crecimiento, llegándose a estimar que se agrupaban más de 50 000 mujeres, así como una estructura orgánica que le permitió vincularse con el movimiento de masa de la época levantando sus demandas propias, para 1937 se observaba que el movimiento tendió a centrar sus actividades en torno a la demanda del sufragio femenino.

Más adelante el PNR se convierte en PRM⁹⁷, una vez unificado el nuevo partido se realizó la propuesta hacia los grupos de mujeres para incorporarse al nuevo instituto político, lo que se deseaba era organizar y mantener a las mujeres dentro de la lucha social. A esta organización femenil se le proponía crear una Secretaría de Acción Femenil y con ello se pretendía incluir las demandas específicas de la mujer, las cuales estaban

⁹⁵*Ibidem*; Pág. 67

⁹⁶Peña Molina, Blanca Olivia (2003) ¿Igualdad o diferencia?: derechos políticos de la mujer y cuota de género en México: estudio de caso en Baja California Sur. Congreso del Estado de Baja California Sur, Gobierno del Estado de Baja California Sur, Universidad Autónoma de Baja California Sur. Edit. Plaza Valdés SA DE CV. Baja California Sur. Págs. 72 a 81

⁹⁷El 30 de marzo de 1938

enmarcadas en 27 puntos entre los que destacan salarios para igual trabajo sin distinción, oportunidad de ascensos y acceso a puestos directivos y de responsabilidad en la industria, incorporación efectiva a la lucha sindical y acceso a puestos directivos en las organizaciones obreras.⁹⁸

A partir de los sesenta que surgió la segunda ola del feminismo en México con la creación de pequeños grupos llamados de autoconciencia quienes compartían sus experiencias. Para los años setenta estos grupos se acercaron a Sindicatos Independientes como el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma de México (en adelante STUNAM) para plantear las demandas del feminismo centradas en la sexualidad, la familia, la maternidad y la doble jornada. Desde entonces se dio la participación de las mujeres en tal sindicato.

A partir de la introducción de los grupos femeniles al sindicato de la UNAM, poco a poco fueron logrando introducir cambios en la estructura sindical, como fue el caso de la conformación de la Secretaria para la Acción de la Mujer y logros específicos en el contrato colectivo. Las experiencias sindicales no quedaron ahí en 1976 se formó la coalición Feminista en torno a la lucha por el aborto libre y gratuito contra la violación y por la protección de las mujeres golpeadas.

Para el año de 1978 grupos sindicalistas y de izquierda crearon el Frente Nacional por la Liberación y Derechos de la Mujer (FNALIDM), que pretendió unificar los esfuerzos de todas las organizaciones políticas, partidarias, sindicales y feministas para lograr la plena

⁹⁸Para ver los 27 puntos completos de la propuesta ver anexo 1

liberación de los derechos de la mujer en los planos económicos, político y sexual, en este caso las demandas giraban en cuatro ejes: a) maternidad libre y voluntaria, b) lucha por guarderías, c) contra el hostigamiento y la violencia sexual, d) denuncias de las violaciones a la Ley Federal del Trabajo.

Para el año de 1984 se organizó el Foro Nacional de la Mujer, al cual se incorporaron además de grupos feministas, mujeres de organizaciones políticas de izquierda, como Frente Nacional Contra la República, los reunidos en el foro identificaron los principales retos de las mujeres trabajadoras y sindicalistas: los despidos, la falta de empleo, los impedimentos para laborar por el hecho de estar embarazadas, la falta de capacitación, reglamentos interiores de trabajo restrictivo, hostigamiento sexual, alargamiento de la hora de jornada, carencia de guarderías, la instrumentación de los estímulos de productividad, la doble explotación de la mujer obrera y el trabajo asalariado y el doméstico.

El resultado de este Foro Nacional de la Mujer fue: el Primer Encuentro Regional de Trabajadoras de los Servicios en el Valle de México programado para ese mismo año (1985) pero fue suspendido debido al sismo de ese año en el país. Más adelante feministas y trabajadoras sindicalistas se volcaron a la organización del primer sindicato de mujeres con influencia del feminismo militante sindical, dirigido por mujeres: el Sindicato de Costureras del 19 de Septiembre.⁹⁹ Sin embargo se diluyó hacia principio de los noventa, debido a pugnas entre los grupos feministas que participaron en su formación.

⁹⁹Ravelo Patricia Blancas y Sánchez Díaz Sergio (2002) *El sindicalismo en México ante el nuevo milenio: una perspectiva global*. 2da parte Transformando las estructuras de poder notas sobre las sindicalistas en México En Partida, Raquel; Bouza, Alfonso; Ravelo, Patricia; Contreras, Oscar. Universidad de Guadalajara,

Para el año de 1986, se organizó el Primer Encuentro Nacional de Trabajadoras Asalariadas, el cual tuvo resonancia porque en él se planteó la necesidad de discutir y profundizar acerca de las condiciones de trabajo de las Mujeres en México. Más adelante debido al Tratado de Libre Comercio de América del Norte (en adelante TLCAN) aprovecharon el espacio para tener contacto con mujeres sindicalistas de Estados Unidos, Canadá y de otras partes del mundo, entre los grupos organizados fue el Frente Único del Trabajo (en adelante FUT), grupo que cristalizó la Red de Acción ante el TLCAN, en donde se acordó conformar la Coordinadora Nacional de Mujeres.

Gracias al IX Congreso Nacional del FUT se retomó el plan de trabajo del II Encuentro Nacional de Mujeres Trabajadoras, en el cual se planteó impulsar el trabajo sindical desde la perspectiva de género y se recomendó respetar la cuota del 33 por ciento de los cargos de dirección de la organización, que desde hace varios años demandaban los grupos feministas, finalmente un punto muy importante dentro del plan es que no solamente se planteaba tener mayor representación en los comités ejecutivos, también se quería impulsar un proceso de sensibilización y compromiso del sindicato para la defensa de las trabajadoras.

1.6 Breve recuento histórico del sindicalismo en San Luis Potosí

Como ya se mencionó anteriormente en este capítulo en el año de 1910 Francisco I. Madero fue encarcelado por orden por el presidente Díaz, una vez en la cárcel encontró un simpatizante maderista llamado Rafael Cepeda -médico de profesión-, quien lo ayudó a

escapar con apoyo de algunos ferrocarrileros hasta San Antonio Texas en donde como ya sabemos convocó mediante el Plan de SanLuis para derrocar al gobierno de Díaz.

Al salir derrocado Díaz en mayo de 1911 en el mismo año pero en el mes de septiembre Rafael fue nombrado gobernador de San Luis Potosí gracias a su cercanía con Madero. Durante la gestión de Cepeda pocas cosas cambiaron, los cargos políticos siguieron en poder de personas vinculadas con el porfirismo y los trabajadores y campesinos no lograron incidir en la política ni participar en el gobierno. No obstante, con el estallido revolucionario se había despertado un nuevo ánimo combativo entre los obreros. Principalmente entre los mineros que declararon huelgas en Charcas, Matehuala, Guadalupe y La Paz exigiendo de menos horas de trabajo y mejores jornadas¹⁰⁰.

Ahora bien, debido a que se tenía una deuda importante con los ferrocarrileros por haber ayudado a Madero, Cepeda les duplicó el sueldo y además impulsó el desarrollo de los ferrocarrileros, estableció en enero de 1913 el descanso dominical a favor de los trabajadores. Sin embargo el gobernador nunca tuvo el control militar de la entidad¹⁰¹, de tal manera que cuando sobrevino el asesinato de Madero por Victoriano Huerta en 1913 Cepeda perdió fuerza política, fue sustituido del cargo y encarcelado.

¹⁰⁰Luévano Bustamante Guillermo (2008) *El movimiento obrero en San Luis Potosí 1910-1936*. Departamento de Publicaciones de la Facultad de Derecho de la UASLP. Gobierno del Estado de San Luis Potosí, Universidad Autónoma de San Luis Potosí. Págs. 25 a 63.

¹⁰¹Falcón, Romana, *Revolución y caciquismo. San Luis Potosí, 1910-1938*, México, El Colegio de México, 1984. Citado en Luévano Bustamante Guillermo (2008), *El movimiento obrero en San Luis Potosí 1910-1936*. Departamento de Publicaciones de la Facultad de Derecho de la UASLP. Gobierno del Estado de San Luis Potosí, Universidad Autónoma de San Luis Potosí. Pág. 26

En su lugar quedó el General Agustín García Hernández quien estableció las excepciones para el descanso dominical, exentó a aquellas negociaciones que por su naturaleza debían permanecer abiertas todos los días, o especialmente los domingos, como los hoteles, las editoriales de los diarios, las fundiciones y los ferrocarriles. Mientras tanto Carranza comenzó a formar sus tropas; la oposición a Huerta se fortalecía y en julio de 1913 Carranza organizó las fuerzas del ejército constitucionalista que dirigía.¹⁰²

El 15 de julio de 1914 Huerta renunció y ese mismo día el ejército del Noreste ocupó San Luis Potosí. Pablo González designó como gobernador y comandante militar a Eulalio Gutiérrez. Jacobino, liberal y obrerista, sus primeras medidas fueron la expulsión de los sacerdotes de la ciudad y la demolición del templo del barrio de Tequisquiapan.¹⁰³ Aunque su paso por la gubernatura del Estado fue breve, Eulalio Gutiérrez evidenció cierto ánimo obrerista en su gestión. Permitió el establecimiento de una sucursal de la Casa del Obrero Mundial en la ciudad de San Luis Potosí, a la cual pertenecía el Sindicato de Canteros, Albañiles y Peones del Potosí.¹⁰⁴

Además, Gutiérrez expidió la Ley sobre sueldos de peones que estipulaba un salario mínimo, una jornada máxima de trabajo, prohibía las tiendas de raya y establecía el carácter inembargable del salario. Gutiérrez creó en el Estado otro Departamento del Trabajo, por lo que la autoridad competente en asuntos laborales era el ejecutivo estatal.¹⁰⁵

¹⁰² Luévano Bustamante Guillermo (2008) *Op, cit*, Pág. 28

¹⁰³ Martínez Núñez, Eugenio, *La Revolución en el Estado de San Luis Potosí*, México D.F., Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana, 1964, pp. 47-49. Citado en Luévano Bustamante Guillermo (2008); *Op, cit.*, Págs. 28.

¹⁰⁴ Archivo Histórico del Estado de San Luis Potosí, ASLP, L-1916.29 Citado en Luévano Bustamante Guillermo (2008); *Op, cit*, Págs. 28

¹⁰⁵ Luévano Bustamante Guillermo (2008) *Op, cit*, Pág. 28

Para el año de 1915 Federico Chapoy asume la gubernatura del estado potosino y realizó importantes esfuerzos por mantener el orden en la entidad, creó la Escuela Normal para profesores y profesoras y reinstaló el Departamento del Trabajo con una actitud muy conciliadora “cuidando de la relación equitativamente proporcionada entre capital y trabajo”. De tal forma que hacia 1916 ya estaban operando nuevamente muchas fábricas, minas y talleres.¹⁰⁶

Durante la década de 1940 ya había más de 20 sindicatos que incluían a trabajadoras y trabajadores domésticos entre sus filas. Desde Ciudad Juárez, Chihuahua hasta San Cristóbal de las Casas, Chiapas, los y las trabajadoras domésticas formaron sindicatos, todos a nivel municipal. Por lo general estos eran relativamente pequeños (de 20 a 60 miembros) y a veces incorporaban a trabajadores de diversas ocupaciones (como el sindicato de Sirvientes y Ordeñadores de Ébano de San Luis Potosí) parece haber sido conformado en su mayoría por mujeres, lo cual era de esperarse, dado que el servicio doméstico ha sido, tradicionalmente, una ocupación femenina.

El derecho al voto y a ser votadas se reconoció en México el 17 de octubre de 1953 en los tres ámbitos de gobierno, las mujeres que deseaban participar habían levantado su voz para poder elegir a sus gobernantes y acceder a un espacio dentro de puestos públicos. Entre algunos de los grupos que estuvieron desempeñando un papel colectivo. Además se expidió un nuevo decreto que reducía la jornada de trabajo a ocho horas, actualizaba el

¹⁰⁶Falcón, Romana, *Revolución y caciquismo. San Luis Potosí, 1910-1938*, México, El Colegio de México, 1984. Citado en Luévano Bustamante Guillermo (2008) *Op. cit.*, Pág. 29

salario mínimo a \$ 1.50, regulaba el trabajo de minas y el de menores de 15 años y estableció una indemnización por despido injustificado equivalente a 15 días de salario.¹⁰⁷

Más adelante surge un líder carismático local impulsado a la gubernatura, Rafael Nieto, el cual encabezaba el Partido Liberal Obrero creó el compromiso de coadyuvar con la causa de los trabajadores a su llegada a la gubernatura. Manifestó encampaña su voluntad de apoyar la causa obrera. Durante su mandato, Nieto encomendó a Dionisio Zavala quien era regidor del Ayuntamiento a que actuara como mediador en los conflictos laborales, el cual citaba a las partes a reuniones, proponía esquemas de soluciones. Y, al parecer, adquirió cierta experiencia pues constantemente era designado por el Ayuntamiento para desempeñar estas funciones¹⁰⁸.

Como respuesta a la combatividad de los trabajadores, durante el gobierno de Nieto se expidieron tres leyes laborales,¹⁰⁹ la Ley sobre la jornada máxima de trabajo y descanso obligatorio, del 25 de enero de 1922, la Ley reglamentaria de la Junta de Conciliación y Arbitraje del 28 de febrero de 1922, y la Ley de Asociaciones Profesionales, Huelgas y Paros, del 22 de abril de 1922¹⁰⁹. Ahora bien, para el año de 1923 Aurelio Manrique¹¹⁰ llegó a la gubernatura. Manrique, continuó con la labor de Nieto, reglamentando el artículo 123 constitucional en la entidad.

¹⁰⁷ Archivo Histórico del Estado de San Luis Potosí, SGG, CLD, decreto sin número, 26 de enero de 1916. Citado en Luévano Bustamante Guillermo (2008) *Op, cit.*, Pág. 30

¹⁰⁸ Luévano Bustamante Guillermo (2008) *Op, cit.*, Pág. 33

¹⁰⁹ *Idem*

¹¹⁰ Aurelio Manrique era un hombre de ideas arraigadas, que gobernaba desde las plazas públicas y rodeadas de peones, y, cuando utilizaba las oficinas de gobierno, las mantenía abiertas a todo el público. Llegaba a pie porque decía que los autos eran propios de plutócratas y su estilo de gobernar se impregnó de sus ideas. Luévano Bustamante Guillermo (2008) *Op, cit.*, Pág. 35

Así mismo promulgó el 22 de enero de 1925 la Ley para la formación y funcionamiento de las comisiones especiales que fijen el tipo de salario mínimo, en la cual se establecía que la conformación de dichas comisiones sería con tres representantes obreros, tres patronales y uno del Ayuntamiento que podía ser reemplazado por un funcionario de la Junta de Conciliación¹¹¹. El mismo año en el que promulgó la Ley de salarios mínimo, Manrique fue destituido a manos del congreso local el 15 de noviembre de 1925, en su lugar fue designado el doctor Abel Cano, antes manriquista pero en esos momentos cedillista, por lo que la influencia de Cedillo estuvo presente a lo largo de su mandato. Para el año de 1927 llega al gobierno Saturnino Cedillo. Quien como ya vimos en apartados anteriores ayudó al entonces Lázaro Cárdenas en la unificación de las centrales obreras.

1.7 Las mujeres en los sindicatos en San Luis Potosí

En el estado de San Luis Potosí el sindicato que tuvo más fuerza en cuanto a la participación femenina fue el sindicato de los maestros, comenzando porque en 1930 una parte del magisterio potosino se enfrentó al poder de Saturnino Zedillo, sobre todo en las huelgas de 1930 y 1931, destaca el carácter político del sindicato. Las profesoras realizaban marchas en esa época para exigir que se pagaran sus sueldos adeudados por más de tres meses, fueron encarceladas y desde la prisión escribieron:

[...] *“En la ciudad de San Luis Potosí, a los 29 días del mes de noviembre de 1931 siendo las 10 de la mañana, en uno de los correos del departamento de la penitenciaría de esta ciudad, a suscritas miembros de la asamblea magisterial potosina*

¹¹¹ Archivo Histórico del Estado de San Luis Potosí, SGG, CLD, t. 4. Citado en Luévano Bustamante Guillermo (2008) *Op. cit.*, Pág. 35

declaramos la huelga de hambre ante la actitud de las autoridades locales, que han manifestado al resistirse a traer hasta aquí a los 21 compañeros sindicados habiendo secuestrado a los dirigentes llevados por algunos policías a cargo de Saturnino Zedillo al rancho de palomos a someterlos a trabajos forzados, sobre todo a un profesor llamado Alberto Guerrero e hicieron correr el rumor de que había sido asesinado obviamente para desacreditar, la huelga y la moral de quienes nos estamos manifestando para que pudieran levantar la huelga y regresar al trabajo laboral¹¹².

Dicho conflicto sucedió la noche del 22 del mes de noviembre de 1931, fue un conflicto muy fuerte pero que dejó en claro la participación activa de las mujeres como líderes sindicales en el estado, aunque en la mayoría de los casos no se mencionan porque no se les reconoce en la historia. Sin embargo para el caso del Sindicato de Nacional de Trabajadores del Estado -sección 52- desde su fundación en 1943 hasta el año 2000 han conformado 19 comités ejecutivos seccionales, repartiendo 243 cargos entre carteras, secretarías, comisiones, coordinaciones.

En cuanto a la participación femenina en dicho sindicato la evidencia demuestra que en los comités seccionales de 1998 a 2001 con un 47% de participación absoluta, ahora bien del año de 1959 y 1962 fueron presididos por la profesora Dolores Reyes Velázquez, ha sido, de las 19 secretarías generales, es la única secretaria general que ha existido en nuestro sindicato, la presencia de las mujeres se elevó a un 60% en su comité seccional, mientras que de 1949 a 1952, su punto fue el más alto, con un 66% podemos decir que

¹¹²FocusGroup realizado en el Colegio de San Luis, Presente, pasado y futuro del sindicalismo en San Luis Potosí, una mirada con perspectiva de género. 11 de marzo del 2014.

durante el primer tercio de las dirigencias sindicales fueron más favorecedoras a la participación de las profesoras. El cargo que más les han dado es la comisión de acción social y la comisión de acción femenil, seguido por el de finanzas, solamente una ha sido secretaria general.¹¹³

¹¹³FocusGroup realizado en el Colegio de San Luis, Presente, pasado y futuro del sindicalismo en San Luis Potosí, una mirada con perspectiva de género.*Op. cit*Pág. 14

Capítulo 2. Marco normativo de los sindicatos en México y en el estado de San Luis Potosí para el año 2013

Este capítulo tiene como objetivo describir y analizar la parte jurídica que conforma los sindicatos y las confederaciones, tanto a nivel federal como para el estado de San Luis Potosí con la finalidad de dejar en claro cuál es el objetivo de ambas organizaciones laborales. En una primera parte nos ocuparemos de los sindicatos y las confederaciones según el apartado A del artículo 123 constitucional tanto a nivel federal como local.

En una segunda parte se analizarán los sindicatos del apartado B del 123 constitucional, debido a que el estado potosino tiene propia jurisdicción son ellos quienes pueden crear sus propias leyes para regularse considerando la Ley Federal del Trabajo como una ley supletoria y aunque ésta tenga modificaciones en su contenido, las leyes estatales no se ven modificadas, por tanto en este apartado se considera solo al sector de trabajadores de gobierno del estado.

2.1 *Concepto, características y tipologías de los sindicatos según la Ley Federal del Trabajo*

En este apartado se comienza realizando la siguiente pregunta ¿Cuál es la procedencia de la palabra sindicato? y ¿Qué significado tiene? si bien hay innumerable cantidad de definiciones cuando hablamos de esas organizaciones tan complejas, por ejemplo para La Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO, por sus siglas en inglés) son una organización democrática de empleados en un lugar de trabajo, que eligen unirse para alcanzar objetivos comunes.

Para la AFL-CIO por medio de la formación de sindicatos, los empleados pueden trabajar colectivamente a fin de mejorar las condiciones laborales, incluyendo salarios, beneficios, horarios y la seguridad laboral, así como también resolver desacuerdos laborales y encontrar la mejor manera de que se realice un trabajo. Otro ejemplo particular es el que la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) en su Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación¹¹⁴ menciona:

[...] “*Artículo 10 En el presente Convenio, el término organización significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.*

¹¹⁴Entrada en vigor: 04 julio 1950, Adoptado en la ciudad de San Francisco, 31ª reunión CIT (09 julio 1948).

Como se puede observar en el convenio no se menciona la palabra sindicato¹¹⁵ como tal, lo cual resulta interesante porque evoca a la palabra organización cargándola con todas las características que se pueden describir al gremio sindical tanto los conformados por trabajadores como los de patrones. Finalmente, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 356 define de la siguiente manera: [...] “Los sindicatos *son asociación de trabajadores o patrones, constituidos para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses*”¹¹⁶.

Como los sindicatos son organizaciones legalmente constituidas debe contener una base normativa en la que se sustente, en este caso los sindicatos tanto en México como en el estado potosino cuentan con una normatividad definida y establecida, la cual aplica para todos por igual independientemente de si son de trabajadores o patrones, ya sea de trabajadores o patrones tiene los mismos efectos jurídicos y los respalda desde la apertura hasta el cierre del mismo, como se puede apreciar en la tabla 2.1-1:

¹¹⁵ Sindicato es un concepto que proviene del francés *syndicat* que se deriva del latín *sindicus*, abogado y representante de una ciudad, palabra que procede del griego *syndikos*, defensor, y a su vez de *syn* (*syn*), que quiere decir con, colaboración; y *dykh* (*dyké*), justicia.

¹¹⁶ Para fines de este trabajo se tomará la definición de la Ley Federal del Trabajo

Tabla 2.1-1 Normatividad jurídica de los sindicatos en México

1.- Declaración Universal de los Derechos Humanos.	2.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	3.- Ley Federal del Trabajo
<ul style="list-style-type: none"> • Artículo 23 Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses. 	<ul style="list-style-type: none"> • Artículo 123 Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley. • Artículo 123 apartado A fracción XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> • Artículo 357 señala la libertad de coalición y el derecho tanto para los trabajadores y los patrones de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.

Fuente: Elaboración propia con base en las respectivas normatividades.

La normatividad nacional e internacional establecen la legalidad de constituir un sindicato, la Organización de los Derechos Humanos (en adelante ONU) en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (en adelante DUDH) el cual es un documento declarativo adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948 en París, en ésta se recogen en sus 30 artículos los derechos humanos considerados básicos, a partir de la carta de San Francisco de 1945.

La unión de esta declaración y los Pactos Internacionales de Derechos Humanos y sus Protocolos comprende lo que se ha denominado la Carta Internacional de Derechos Humanos. Mientras que la Declaración constituye, generalmente, un documento orientativo, los Pactos son tratados internacionales que obligan a los Estados firmantes a cumplirlos por tanto constituye obligatoriedad para México por haber firmado el documento.

Dentro de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 menciona el derecho de asociación sindical para la lucha y defensa de los intereses de

los trabajadores, por tal motivo se crea la Ley Federal del Trabajo el 18 de agosto de 1931, la cual fue creada para regular la constitución de dichas organizaciones, en este sentido establece que para constituir un sindicato en términos de lo que establece la LFT deben ser trabajadores mayores de catorce años, constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o bien con tres patrones según el caso¹¹⁷ y no podrán ser mixtos o afiliar empleados de confianza.

Ahora bien los sindicatos son personas morales sin fines de lucro a quienes se les prohíbe según LFT intervenir en asuntos religiosos o ejercer la profesión de comercio con fines de lucro, resulta importante realizar esta identificación porque nos ayuda a identificarlos y distinguirlos de otros tipos de organizaciones, tales como las sociedades civiles, sociedades mercantiles etc. Entonces podemos decir que las organizaciones gremiales tienen funciones particulares con la finalidad de no perder de vista el objetivo para el cual fueron creados, al respecto se observa en la ilustración 2.1-1 en donde se clasifican dichas funciones.

¹¹⁷H. Congreso de la Unión. Cámara de Diputados. (2012) Ley Federal del Trabajo. Revisado el 18 de julio del 2014. Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>. Artículos 362 y 364. Pág. 80

Ilustración 2.1-1 Funciones de los sindicatos

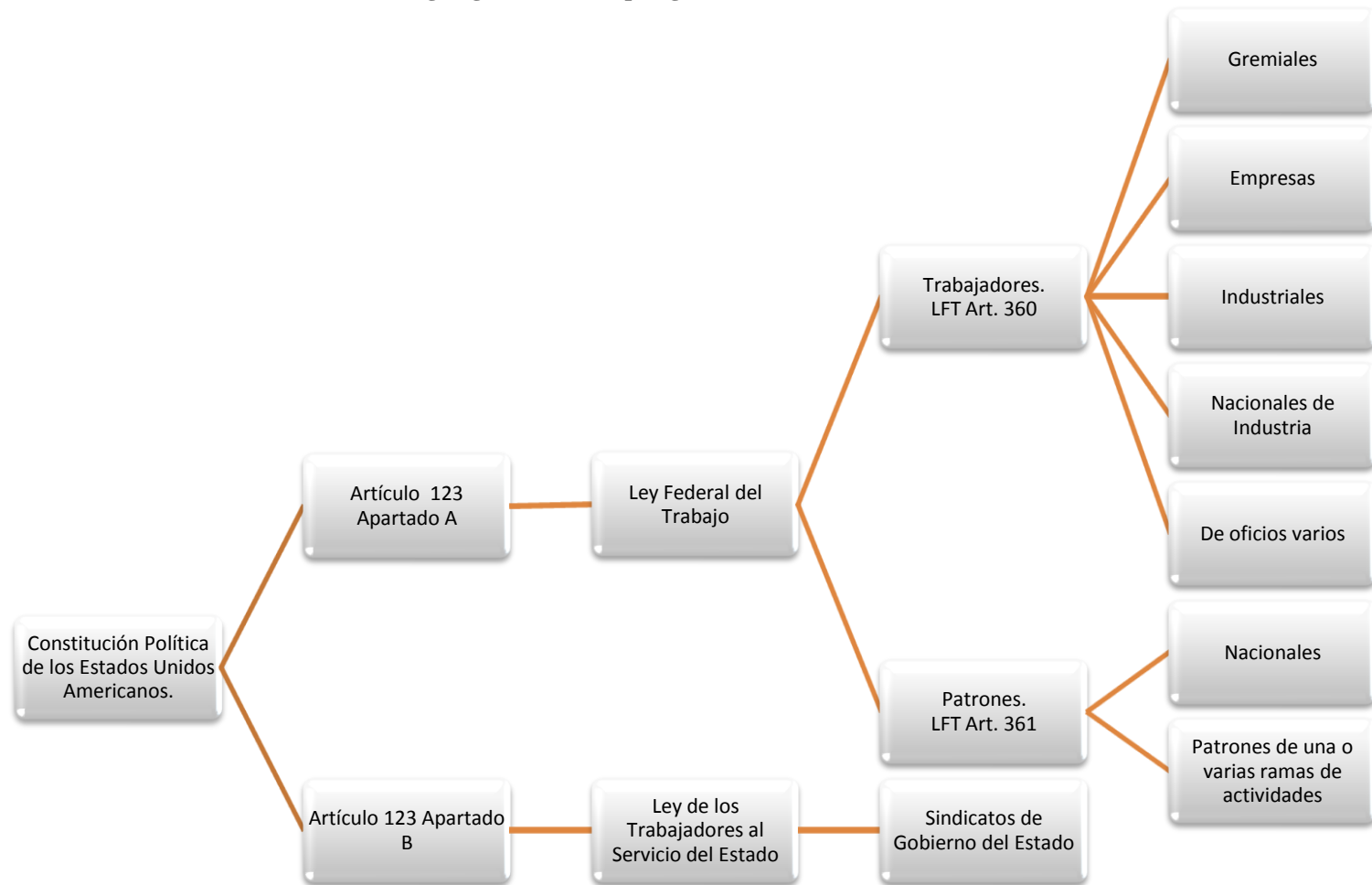


Fuente: Comité Nacional Mixto de Protección al Salario. (2012) Funciones de cada secretaria del sindicato.

Como se puede observar en la ilustración se mencionan siete funciones muy específicas, sin embargo cada sindicato es diferente y puede tener más de las aquí mencionadas, por tanto es importante aclarar que simplemente es un acercamiento de manera general, para conocer más a detalle se tendría que analizar un caso en particular y revisar su documento constitutivo y estatutos.

Ahora bien, dentro de la normatividad que ya se mencionaba existen dos tipos de sindicatos, los cuales están claramente clasificados en los artículos 360 y 361 respectivamente de la LFT, los que están formados solamente por trabajadores y los que son solo de patrones, en este sentido en el organigrama 2.1-1 que a continuación se presenta describe de forma clara y breve la diferenciación entre ambos tipos de agrupaciones.

Organigrama 2.1-1 Tipología de los sindicatos en México



Fuente: Elaboración propia con datos tomados de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de la Ley Federal del Trabajo 2013.

2.2 Trabajadores sindicalizados del Apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En lo que respecta al apartado A del artículo 123 menciona las relaciones laborales entre los trabajadores y los patrones particulares, por tal razón los sindicatos juegan un papel esencial en la relación obrero-patronal porque son ellos quienes velan para que se cumplan a cabalidad los derechos de los trabajadores así marcados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley Federal del Trabajo. Luego entonces cada gremio defenderá a todo aquel afiliado que trabaje para el sector público, pero como es muy amplio es necesario que se realice la división del mismo por sectores, los cuales toma la LFT para poder agrupar a los sindicatos.

Según el artículo 360 de la LFT estipula que los sindicatos de trabajadores del apartado A constitucional pueden ser de cinco tipos diferentes, en primer lugar se encuentran los Gremiales, que están formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad; los de Empresas, los cuales están integrados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa; y también se encuentran aquellos sindicatos conformado por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial son los llamados Industriales.

Así mismo se encuentran los sindicatos Nacionales de industria, los cuales están formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas y por último los De oficios varios que se encuentran integrados por trabajadores de diversas profesiones, estos sindicatos

sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.¹¹⁸

Ahora bien, los sindicatos de patrones son aquellos formados por patrones de una o varias ramas de actividades y los Nacionales, que son los integrados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas.¹¹⁹ Independientemente de que un patrón sea miembro de un sindicato, puede actuar por su parte directamente en la defensa de sus intereses.

Para el caso de los sindicatos en mención sin importar que seande trabajadores o de patrones éstos se deben registrar ante autoridad competente, todo ello para para obtener personalidad jurídica¹²⁰ propia debido a que son personas morales tal como lo establece el artículo 374 de la LFT. De igual manera la Ley Federal del Trabajo prevé en su artículo 365 que deben realizar el trámite ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social^{121 122} (en adelante STPS) en las respectivas entidades.

¹¹⁸ *Ibidem*; Artículo 361. Pág. 79

¹¹⁹ *Ídem*.

¹²⁰ Los sindicatos en razón de su capacidad jurídica tienen facultad para adquirir bienes muebles, adquirir bienes inmuebles, destinados inmediata y directamente al objeto de su constitución por tanto cabe mencionar que los recursos propios con los que cuenta el sindicato son las cuotas sindicales. Por lo anterior es necesario que se lleve un inventario de las adquisiciones no solamente para un control interno, también es necesario que los gremios rindan cuentas de los recursos con los que cuenta, tanto monetarios como de bienes muebles e inmuebles en un esfuerzo de transparentar y rendir cuentas de las acciones realizadas por dichos órganos, todo esto resulta importante porque para lograrlo es necesario que dentro de los estatutos se estipulen los mecanismos necesarios para llevarlo a cabo.

¹²¹ La Secretaría del Trabajo y Previsión Social es la que se encarga de Fortalecer la política laboral a partir de la promoción de inversiones, a través de una economía cada vez más competitiva, que genere más empleos de calidad en la economía formal y que permita construir relaciones laborales basadas en la productividad y en una más equitativa distribución del producto del trabajo y privilegiar la conciliación de intereses entre los factores de la producción en las revisiones contractuales, salariales y en la atención de los conflictos colectivos, a fin de mantener la paz laboral. Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2011) Introducción a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Revisado el 04 de diciembre del 2013. Disponible en: http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/quienes_somos/MYV.html

Cada registro según la LFT estipula que deben contenerlos siguientes datos: nombre del sindicato, los nombres de los integrantes del Comité Ejecutivo y la fecha de vigencia del mismo, el domicilio físico en donde se encuentra situado el sindicato, número de registro¹²³, el número de socios y/o agremiados y la central obrera a la que pertenecen, en su caso. Una vez hecho el registro se debe enviar copia de la misma a la Junta Estatal de Conciliación y Arbitraje (en adelante JFCyA)¹²⁴ para hacerla pública y accesible a cualquier persona según el artículo 8o. constitucional¹²⁵, el artículo 61 de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental¹²⁶ y la LFT artículo 365 Bis.¹²⁷

Una vez que se registra legalmente un sindicato, éstos tienen derecho a redactar sus estatutos de manera particular según las necesidades de cada uno, guiándose por la finalidad para el cual fueron creados, tales disposiciones son el marco legal interno y en él quedan

¹²²La STPS tiene una integración es tripartita, es decir, está integrada por igual número de representantes de trabajadores, patrones y personas por parte del gobierno, todo ello de conformidad con la fracción XX del apartado "A" del artículo 123 Constitucional.

¹²³El cual es asignado por la misma Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

¹²⁴Es importante que se envíe una copia ante JFCyA para que éste pueda tener los registros sindicales actualizados

¹²⁵Artículo 8o. Los funcionarios y empleados públicos respetarán el ejercicio del derecho de petición, siempre que ésta se formule por escrito, de manera pacífica y respetuosa; pero en materia política sólo podrán hacer uso de ese derecho los ciudadanos de la República. A toda petición deberá recaer un acuerdo escrito de la autoridad a quien se haya dirigido, la cual tiene obligación de hacerlo conocer en breve término al peticionario. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (2013) Revisado el 04 de noviembre del 2013. Documento en línea disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1.pdf>.

¹²⁶Artículo 61. El Poder Legislativo Federal, a través de la Cámara de Senadores, la Cámara de Diputados, la Comisión Permanente y la Auditoría Superior de la Federación; el Poder Judicial de la Federación a través de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, del Consejo de la Judicatura Federal y de la Comisión de Administración del Tribunal Federal Electoral; los órganos constitucionales autónomos y los tribunales administrativos, en el ámbito de sus respectivas competencias, establecerán mediante reglamentos o acuerdos de carácter general, los órganos, criterios y procedimientos institucionales para proporcionar a los particulares el acceso a la información, de conformidad con los principios y plazos establecidos en esta Ley. Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental (2013) Revisado el 04 de noviembre del 2013. Documento en línea disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/244.pdf>.

¹²⁷Las autoridades a que se refiere el artículo anterior harán pública, para consulta de cualquier persona, debidamente actualizada, la información de los registros de los sindicatos. Asimismo, deberán expedir copias de los documentos que obren en los expedientes de registros que se les soliciten, en términos del artículo 8o. constitucional, de lo dispuesto por la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental y de las leyes que regulen el acceso a la información gubernamental de las entidades federativas, según corresponda. Ley Federal del Trabajo (2013) *Op, cit*,

plasmadas las condiciones, los derechos y obligaciones de los miembros dentro de la organización¹²⁸, los cuales están vigentes desde la apertura¹²⁹ hasta la disolución de la organización¹³⁰ y son aprobados por la asamblea constitutiva. Los datos que la LFT establece en el artículo 371 son los siguientes:

- I. Condiciones de admisión de miembros;
- II. Obligaciones y derechos de los asociados;
- III. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias en los casos de expulsión se observaran las normas siguientes:
 - a. La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.
 - b. Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevara a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato.
 - c. El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.
 - d. La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.

¹²⁸ A *grosso modo* dentro de los estatutos se menciona lo relacionado con la elección de sus representantes y organizar su administración, actividades y formular su programa de acción

¹²⁹ Los sindicatos se podrán disolver por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren o bien cuando transcurra el término fijado en los estatutos. Y una vez disuelto, el activo se aplicará en la forma que determinen sus estatutos, y en caso de que no exista disposición expresa, pasará a la federación o confederación a que pertenezca y si no existen, al Instituto Mexicano del Seguro Social. *Ibídem*; Art. 379 y 380 Pág. 84

¹³⁰ *Ibídem*; Artículo 359. Pág. 79

- e. Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.
 - f. La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.
 - g. La expulsión solo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso;
- IV. Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quorum requerido para sesionar en el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección.
- V. Las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos;
- VI. Procedimiento para la elección de la directiva y numero de sus miembros;
- VII. Periodo de duración de la directiva;
- VIII. Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato;
- IX. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;
- X. Época de presentación de cuentas;
- XI. Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y
- XII. Las demás normas que apruebe la asamblea.

Los estatutos como normatividad interior de los sindicatos no solamente regulan la relación de los sindicatos con los trabajadores y viceversa, sino que también establecen la forma en la que se constituye el órganodirectivo de los mismos, con la finalidad de desarrollar un sindicalismo más democrático es necesario que existan cambios en la directiva para permitir la participación de los afiliados que así consideren por propia voluntad colaborar en la formación de las planillas, por tal razón en los estatutos se debe especificar la periodicidad con la que se deben llevar a cabo las votaciones para el cambio de consejo.

De igual manera se deben establecer las condiciones bajo las cuales se conforman las asambleas, como se desarrollará más adelante con mayor detalle, son las reuniones de los trabajadores dentro de un sindicato para expresar sus puntos de vista para concretar el plan de actividades en donde se describen las acciones a llevar a cabo durante el periodo de cada administración, las cuales serán presentadas ante el órgano directivo en dichas sesiones, las cuales podrán llevarse a cabo siempre y cuando se tenga el quorum requerido para ello, sin embargo, en los casos en que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas, los trabajadores cuando representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato podrán solicitar a la directiva que convoque a la asamblea.

Ahora bien para poder llevar a cabo la planificación de las actividades mencionadas en el párrafo anterior cada organización gremial cuenta con una agenda sindical, la cual está conformada por un grupo de secretarías, las cuales tienen ciertas tareas específicas cada una y que en conjunto trabajan para la finalidad constitutiva de los sindicatos, por

tanto en los estatutos también deben delinearse cada una de ellas para evitar duplicidad de actividades.

Es importante mencionar que cada organización gremial puede realizar modificaciones a los estatutos, siempre y cuando lo comunique a la autoridad pertinente – Secretaria del Trabajo y Previsión Social- dentro de un término de 10 días después de las modificaciones de los estatutos o bien cambio de directiva acompañando por duplicado copia autorizada del acta respectiva. También deben informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros para mantener el padrón actualizado.¹³¹

Finalmente como se establece en el Artículo 380 de la Ley Federal del Trabajo los sindicatos pueden disolverse, este punto también se plasma en los estatutos porque en ocasiones se puede determinar una fecha en específica para su disolución, en otros casos cuando no se especifica se realiza por votación por parte de los miembros, en estos casos el activo se repartirá en la forma que determinen sus estatutos. A falta de disposición expresa, pasará a la federación o confederación a que pertenezca y si no existen, al Instituto Mexicano del Seguro Social.

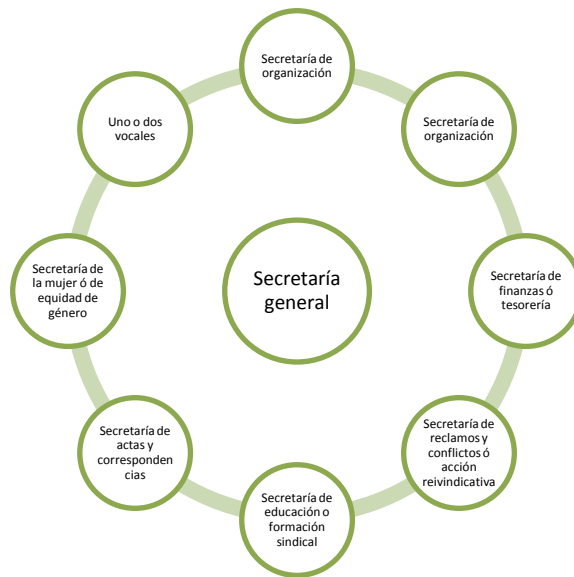
2.2.1 Estructura organizacional del sindicato

Como ya se mencionaba con anterioridad para que un sindicato pueda desarrollar el objetivo para el cual fue creado es necesario un aparato que guíe a la organización a

¹³¹ *Ibidem*; Artículo 377. Pág. 84

cumplir las metas, por esta razón se requiere de un conjunto de personas con actividades determinadas, por tanto es necesario que la Asamblea Constitutiva apruebe dentro de los estatutos la estructura del sindicato que fungirá como órgano de máxima dirección, en este sentido, es importante la construcción de una estructura con determinados puestos que cubran las necesidades específicas de cada gremio, por tal motivo en el Diagrama 2.2.1-1 se describen de manera general el también llamado Comité ejecutivo o Mesa directiva:

Diagrama 2.2.1-1 Comité ejecutivo sindical



Fuente: Elaboración propia con datos tomados del Consejo Sindical Unitario de América Central y el Caribe, 2011.

A continuación de manera general se describe cada secretaría; es importante aclarar que cada sindicato determina el número de secretarías que cubra sus necesidades según, es decir, cada gremio tiene el libre albedrío en la creación de la cartera, por tal motivo, las que se enuncian en este apartado no representa por ningún motivo obligatoriedad ya que ni la LFT misma estipula un número mínimo ni máximo para ello.

Primeramente la secretaría general es la que se encarga de la administración y organización jurídica de la acción sindical, su representación le otorga facultades para celebrar contratos colectivos, vigilar su cumplimiento y revisión oportuna, emplazar a huelga dirigiendo todos los procedimientos y planteando las demandas que respondan al interés sindical, comparecer ante los tribunales del trabajo y cualquier otra instancia que

podiera requerirlo, también tiene la capacidad de relacionarse con organismos e instituciones afines.¹³²

En cuanto al secretario general tiene la facultad de convocar las asambleas, vigilar que se lleven de forma democrática y de revisar la funcionalidad de los acuerdos tomados, también es el encargado de autorizar los documentos expedidos por las secretarías, y el encargado para otorgar y revocar poderes, credenciales, constancias y permisos sindicales (debe dar cuenta de todo lo anterior al comité ejecutivo).

Por otro lado la secretaria de organización es el encargado de tener a su cuidado el archivo general de trámites y estadísticas laborales, tiene el control del padrón de socios y es su obligación mantenerlo actualizado en cuanto a las altas y bajas con los datos respectivos, asimismo, debe tener a la mano un directorio del comité ejecutivo, comisionados, delegados, instituciones afines y organismos confederados como directorio de interés para los agremiados del sindicato.

En lo que respecta a sus responsabilidades se encuentran el convocar las asambleas, mítines, actos políticos, desfiles y toda clase de eventos sindicales haciéndose cargo de la organización de estos eventos y controlando la asistencia por parte de los miembros, verificar el quórum en aquellas reuniones para cuya instalación así lo requieran los estatutos. Para lograr lo anterior debe disponer oportunamente del material representativo del sindicato tales como pancartas, carteles y símbolos para los actos masivos, sociales, culturales o políticos a los que sea necesario asistir.

¹³² *Ibidem*; Artículo 376. Pág. 83

Por último debe orientar en conjunto con el secretario de educación a todos los miembros del sindicato sobre sus derechos y obligaciones estatutarias, reglamentos, contratos, revisiones y todo lo que corresponde al interés de la organización. Obligatoriamente debe firmar la correspondencia de su secretaría conjuntamente con el secretario general.

La Secretaría de finanzas es el área corresponsable de manejar las cuestiones monetarias dentro del sindicato, por tanto deberá llevar al día un libro de ingresos y egresos en donde se desarrolle de manera descriptiva los ingresos pertenecientes a las aportaciones del Estado, las cuotas sindicales por parte de los sindicatos así como todos los gastos necesarios para poder llevar a cabo sus actividades.

Por otro lado debe efectuar cortes de caja mensuales y mantener claridad de las cuentas en todo momento, rindiendo informes de la contabilidad cada seis meses, así mismo es el encargado del pago de la nómina y de los servicios en general por gastos de organización con previa autorización del secretario general; aunado a lo anterior debe tener a su cargo el manejo de la cuenta bancaria en lo individual o de manera mancomunada para los gastos sindicales y una caja chica para gastos del día. Por último debe cubrir las cuotas a los organismos confederados, recabar las cuotas que correspondan a los miembros, archivar los documentos de valores y bienes sindicales y firmar la correspondencia de su secretaría conjuntamente con el secretario general.

Ahora bien, la Secretaria de reclamos y conflictos es el encargado de vigilar el cumplimiento de los contratos colectivos de trabajo, reglamentos, disposiciones de ley,

estallamientos de huelga, conflictos ante las empresas, demandas individuales y colectivas, permisos sindicales, envíos de personal y todo aquello que se relacione con problemas laborales, elaborando los proyectos de convenio, procedimientos y escritos, acciones que deberán ser aprobadas por el secretario general.¹³³

El encargado de esta secretaria tiene la enmienda de asistir con su representación sindical a toda clase de audiencias y reuniones para la defensa de los intereses colectivos. De igual manera representará al sindicato en conflictos intergremiales, suscribiendo de conformidad con el secretario general, los convenios correspondientes para la terminación de los mismos, haciendo prevalecer ante todo, la unidad de su gremio.

Tambiéanse encarga de la actualización del escalafón de los sindicalistas respecto a su antigüedad, puestos y categorías, proponiendo a quien sea necesario para cubrir vacantes, de igual manera vigilará el funcionamiento operativo de las comisiones mixtas de capacitación, seguridad y productividad, exigiendo los informes correspondientes de la comisión de trabajadores en cada caso.

En lo referente al secretario de educación es el encargado de elaborar programas de cursos y capacitación sindical y política, educación cívica, orientación vocacional y formación profesional y técnica a los trabajadores, también se encarga de la enseñanza a los agremiados sobre la información relacionada a los antecedentes del gremio al que

¹³³Comité Nacional Mixto de Protección al Salario (2012). Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Revisado el 08 de Septiembre de 2013, de <http://www.capacitacion.conampros.gob.mx/orgsind/capitulo04.htm#Inicio>

pertenecen al contenido del contrato colectivo de trabajo. También debe mantener actualizada la biblioteca del sindicato y difundir programas de lectura, promover el nivel de cultura y conocimiento del trabajador y su familia.

Por otro lado se encuentra la secretaría de actas que es la responsable del archivo de las actas de asambleas, leerlas para dar fe de su aprobación con las enmiendas que la propia asamblea determine; de igual forma deberá informar a cada secretaría, delegación o comisión de los acuerdos tomados y registrarlos en libros, vigilando el seguimiento de los mismos. Finalmente será testigo ante las autoridades y dará fe sobre los acuerdos sancionados en asambleas.

Por último la secretaria de asuntos de la mujer que se encarga de fomentar la participación de las mujeres en todos los asuntos relativos a las funciones que desarrolla el sindicato, así mismo, cuida que las mujeres miembros del sindicato gocen de beneficios y derechos que les correspondan conforme a leyes vigentes, especialmente en razón de su estado físico. Promueve la participación de la mujer en actividades deportivas dentro del sindicato y en actividades políticas, también deben promover a beneficio de las mujeres miembros en actividades de carácter social, artístico y cultural.

Como se pudo observar durante el desarrollo de este apartado el cuerpo organizativo del sindicato está compuesto por diferentes secretarías de las cuales cada una funge un papel importante para lograr el desempeño del mismo, como ya se mencionaba anteriormente cada sindicato tiene su propia estructura y lo que se muestra aquí son sólo las secretarías más frecuentes, hay casos incluso en los que no existe una secretaría de lo

femenil por ejemplo, sin embargo, se puede generalizar que en su mayoría cuentan con las secretarías aquí descritos.

2.2.2 *Las asambleas*

Como ya se mencionaba en la sección estatutaria, las asambleas son reuniones de trabajadores dentro de un sindicato en las cuales se expresan puntos de vista, inquietudes y/o acuerdos de interés general para tomar decisiones con el objetivo de alcanzar las metas establecidas e impulsar el desarrollo del propio organismo. Las decisiones tomadas dentro de la asamblea son de carácter obligatorio para todos los afiliados¹³⁴.

Dentro de las asambleas se discuten diversos temas desde los relacionados con las cuestiones técnicas del sindicato, hasta las relacionadas con los trabajadores, por mencionar algunos ejemplos: la aprobación o rechazo de los informes de labores del Comité Ejecutivo y de las Comisiones Estatutarias, análisis de los estados de cuenta y del presupuesto sindical, los lineamientos políticos generales para la actividad del sindicato, la expulsión o afiliación de algún miembro.

Al respecto podemos mencionar actos relacionados a las sanciones disciplinarias para los miembros del sindicato, la destitución del cargo sindical tanto para el Comité Ejecutivo y comisiones Estatutarias entre otros. También es de su competencia decidir en última instancia los estallamientos y levantamientos de los movimientos de huelga, siguiendo los procedimientos ya establecidos en los estatutos.

¹³⁴Comité Nacional Mixto de Protección al Salario (2012). *Op, cit*,

Así mismo como ya se mencionó con anterioridad los sindicatos al registrarse adquieren personalidad jurídica y cuando eso sucede adquieren la obligación de rendir cuentas, al respecto la Ley Federal del Trabajo se pronuncia en su artículo 373 en donde establece que la asamblea deberá rendir cuentas completa y detalladamente de la administración del patrimonio sindical a la asamblea cada seis meses, dicho proceso incluirá la situación de los ingresos por cuotas sindicales y otros bienes, así como su destino. La obligación a que se refiere el párrafo anterior no es excusable.¹³⁵

Ahora bien, para que las asambleas sean exitosas en su contenido es necesario su división y pueden ser de dos tipos: las ordinarias y las extraordinarias, las primeras son las que se celebran con la frecuencia establecida en los estatutos sindicales, con la finalidad de tratar asuntos relacionadas con la organización. Mientras que las segundas tienen lugar cada vez que lo exijan las necesidades de la organización, con el fin de tomar acuerdos relacionadas a materias específicas que se manifiestan en el respectivo citatorio, o cuando se solicite por escrito por un tercio del número de miembros activos del sindicato.

El quórum para organizar una asamblea ordinaria o extraordinaria será la mitad más uno de los afiliados, en caso de que no pueda celebrarse una asamblea ordinaria o extraordinaria por falta de quórum, la siguiente asamblea se celebrará con el número de miembros que asistan a la misma y los acuerdos tomados serán obligatorios para todos los afiliados.

¹³⁵ Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para: Adquirir bienes muebles; Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución; y Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (2012). Ley Federal del Trabajo *Op. Cit* Artículo 374 Pag. 83

En lo que respecta a las asambleas ordinarias debe haber una agenda del día, es decir, se deberá redactar el contenido de los asuntos a tratar para que, en cada reunión la finalidad de la misma sea cumplida, entre los principales contenidos que se tratan se encuentran los siguientes:

1).- Rendición de cuentas del Comité, sobre la administración de los fondos y otros bienes, patrimonio del Sindicato.

2).- Informe detallado de los trámites y acuerdos que se realizan ante las autoridades del trabajo.

3).- Informe de los proyectos de la organización sobre la promoción física y cultural de sus miembros.

4).- Informe del Comité Ejecutivo sobre las altas de nuevos socios, para la aprobación de la Asamblea, en su caso, así como sobre las bajas de asociados. En cada asamblea ordinaria se dará lectura del acta anterior, lo mismo que el orden del día. En las asambleas extraordinarias se expresará en la convocatoria el motivo o motivos por lo cual fue convocada dicha asamblea.

Dentro de cada reunión el Secretario General jugará un papel importante, será el presidente de los debates en las asambleas extraordinarias, mientras que en las ordinarias se elige por mayoría de votos a un presidente de debates. El encargado de dirigir la asamblea vigila el orden dentro de la sala, además de que concede la palabra a cada participante que así lo desee, igualmente regula que la reunión vaya conforme a lo planteado en el orden del

día. También es el encargado de abrir y cerrar las sesiones, coordinar las votaciones y velar por el cumplimiento de los estatutos.

2.2.3 Federaciones y confederaciones

Con el objeto de robustecer su plataforma de acción y su capacidad de resistencia y reivindicación profesional, el sindicato puede ensanchar su estructura de organización en un sentido vertical y horizontal, integrándose en agrupaciones superiores como las federaciones y las confederaciones. Su gestación es respuesta al espíritu gregario de los trabajadores que ante las expectativas de un crecimiento integral, articulan su organización profesional más allá del sindicato, en la esfera regional.

Las federaciones son la unión de tres o más sindicatos y generalmente mediante esta organización buscan trazar directrices para la acción convenida de los sindicatos e inclusive de la profesión con la finalidad de conseguir beneficios o mejoras para la clase trabajadora de manera simultánea, es decir para todas las agrupaciones que conforman la federación. Los criterios bajo los cuales se organizan son los siguientes:

- a) Federaciones de Estado: Son las organizaciones representativas de las agrupaciones en la entidad federativa correspondiente y tienen a su cargo las tareas que es asigna la confederación, así como el cumplimiento de sus leyes internas, y de los acuerdos de los congresos generales nacionales, y de los consejos generales nacionales.
- b) Federaciones Regionales: Son las que abarcan a dos o más municipios.
- c) Federaciones Locales: Son aquellas que actúan dentro de un municipio determinado, agrupando a los sindicatos existentes en dicho municipio.

- d) Federaciones de Industria: Son aquellas que agrupan a sindicatos de una misma rama de la industria de diferentes municipios o entidades federativas.¹³⁶

En lo que respecta a las confederaciones son la unión de tres o más federaciones o de veinte o más sindicatos que constituyen el más alto grado de organización sindical, la creación de las confederaciones obedece, generalmente a identificaciones ideológico-políticas, su esfera de acción es nacional y sus funciones básicas consisten en coordinar las federaciones y los sindicatos del sector nacional, es importante mencionar que estas organizaciones no autorizan la hechura de contratos colectivos, cuya discusión y firma se reserva tan sólo a los sindicatos. Las confederaciones pueden organizarse de dos formas:

- a) Las confederaciones integradas exclusivamente por federaciones
- b) Las confederaciones integradas por federaciones y por sindicatos nacionales de la industria. (ésta última es la más socorrida en el movimiento laboral en nuestro país).¹³⁷

Tanto las federaciones como las confederaciones están clasificadas dentro de las organizaciones no gubernamentales (en adelante ONG), por el hecho de que son asociaciones reguladas por el derecho civil, formadas voluntariamente por ciudadanos para la consecución de objetivos comunes y sin fines lucrativos, estas organizaciones cumplen además con determinados criterios que las distinguen de otras formas organizativas o asociativas (tales como las cooperativas, los sindicatos, las órdenes religiosas, los partidos

¹³⁶Freyre Rubio, Javier (2008) *Las organizaciones sindicales, obreras y burocráticas contemporáneas en México*. División de Ciencias Sociales y Humanidades México DF.

¹³⁷Ibídem; Pág. 133 y 134

políticos, entre otros).¹³⁸ Por tanto la normatividad que en este caso rige a este tipo de organizaciones gremiales es como a continuación se observa en el Cuadro 2.2.3 1:

Cuadro 2.2.3-1 Ordenamientos jurídicos que influyen en la creación y desarrollo de las ONG

1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
2.- Código Civil Federal
3.- Ley Federal del Trabajo
4.- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de San Luis Potosí
5.- Código Civil para el Estado de San Luis Potosí
6.- Código Fiscal para el Estado de San Luis Potosí

Fuente: Serrano Caballero Enriqueta (2012). Las organizaciones no gubernamentales en el estado de San Luis Potosí. pág. 300

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo noveno menciona el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; perosolamente los ciudadanos de la república podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país.¹³⁹ Ahora bien, una vez que varios individuos convienen en reunirse de manera que no sea enteramente transitoria, sino para realizar un fin común permitido por la ley y que no tenga carácter preponderantemente económico, estarán constituyendo una asociación en términos del artículo 2670 del Código Civil Federal¹⁴⁰.

¹³⁸ Serrano Caballero Enriqueta (2012) “Las Organizaciones no Gubernamentales en el estado de San Luis Potosí” en Carmen García Aguilar, Pilar Gil Tébar, Pilar Sánchez Ochoa (Coordinadoras, *Las políticas de desarrollo y cooperación de las ONG en América Latina*, Universidad de Sevilla. Sevilla. Págs. 295-327.

¹³⁹ H. Congreso de la Unión. Cámara de Diputados. (2014) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Revisado el 16 de julio del 2014. Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/htm/1.htm>. Artículo 9 Pág. 8

¹⁴⁰ H. Congreso de la Unión. Cámara de Diputados (2013). Código Civil Federal.. Revisado el 16 de julio del 2014. Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/2_241213.pdf. Artículo 2670. Pág. 245

La legalidad de constitución de las federaciones y confederaciones se refleja en el artículo 26 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de San Luis Potosí en donde se encuentra plasmado el derecho de los ciudadanos a asociarse para fines pacíficos: *Son prerrogativas de los ciudadanos potosinos [...] ejercer individual y libremente el derecho de asociarse para tomar parte pacífica en los asuntos políticos el estado y municipio*. Este derecho está acotado por la ley según la naturaleza de la asociación y los fines que persiguen¹⁴¹.

Ahora bien, como lo señala la Dra. Enriqueta Serrano Caballero, el punto de partida para estudiar las asociaciones es la noción de persona moral¹⁴², también denominada persona jurídica o persona colectiva, las personas morales son entidades que gozan de personalidad propia e independiente de los miembros que la componen, y tienen por objeto la realización de un fin lícito determinado por sus miembros.¹⁴³ Para tal efecto el Código Civil del Estado de San Luis Potosí en el artículo 20¹⁴⁴ menciona que son personas morales los siguientes:

- I. La nación, los estados y los municipios;
- II. Las demás corporaciones de carácter público reconocidas por la ley;

¹⁴¹Serrano Caballero Enriqueta (2012) “Las Organizaciones no Gubernamentales en el estado de San Luis Potosí”... *Op, cit*,pág. 301

¹⁴²Artículo 1.- Las personas físicas y morales con residencia permanente o eventual en la entidad están obligadas a contribuir para los pastos públicos del estado y de los municipios, de la manera proporcional y equitativa que establezcan las leyes fiscales respectivas.

Las disposiciones de este código se aplicaran supletoriamente a las demás leyes y disposiciones estatales.

H. Congreso del Estado de San Luis Potosí (2004) Ley Fiscal del Estado de San Luis Potosí. Título primero, disposiciones generales. Capítulo Único.

¹⁴³Serrano Caballero Enriqueta (2012); *Op, cit*,pág. 304

¹⁴⁴H. Congreso del Estado de San Luis Potosí. (2009) Código Civil para el Estado de San Luis Potosí.*Op, cit*,Artículo 20. Pág. 3

- III. las sociedades civiles y mercantiles;
- IV. los sindicatos, las asociaciones profesionales y las demás a que se refiere la fracciónXVI del artículo 123 de la constitución federal;
- V. las asociaciones distintas de las enumeradas que se propongan fines políticos, científicos, artísticos, de recreo o cualquier otro fin lícito, siempre que no fueren desconocidas por la ley.
- VI. cualquiera otra asociación o agrupación a la que la ley conceda personalidad jurídica.

Como se puede observar la lista anterior, particularmente el apartado 4to que hace referencia al apartado XVI del artículo 123 de la Constitución Mexicana menciona:[...] *Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera*¹⁴⁵; Como se puede observar no menciona particularmente a las federaciones y confederaciones y en ese sentido queda vago y lo deja a la interpretación, sin embargo, la LFT menciona en el artículo 381:[...] *los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones, las que se registrarán por las disposiciones de este capítulo, en lo que sean aplicables*¹⁴⁶

Ahora bien, las federaciones como las confederaciones pueden ser catalogadas como asociaciones civiles tal como se manifiesta en el artículo 2499 del Código Civil para el estado de San Luis Potosí porque no tienen un fin preponderantemente económico, se reúnen con una temporalidad indeterminada y llevan a cabo actividades lícitas y por esta

¹⁴⁵H. Congreso de la Unión. Cámara de diputados (2013) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. *Op, cit*, Artículo 123 apartado XVI Pág. 97

¹⁴⁶H. Congreso de la Unión. Cámara de diputados(2013) Ley Federal del Trabajo. *Op, cit*,Artículo 381 Pág. 84

razón es correcto que estas organizaciones sindicales sean catalogadas como ONG. Para que sean reconocidas legalmente y en general ante la sociedad es necesario su debido registro para poder obtener el acta constitutiva¹⁴⁷ y sus respectivos estatutos los cuales deben ser inscritos ante el Registro Público¹⁴⁸.

Una vez que se ha creado la federación y/o confederación según lo establecido en el párrafo anterior, el artículo 2503 del Código Civil para el Estado de San Luis Potosí determina que dichas organizaciones tendrán una asamblea general, la cual aparte de quedar registrada en los estatutos residirá en ellas el poder supremo de las asociaciones, en donde el director o directores de ellas tendrán las facultades y demás sujeciones que les conceden los estatutos¹⁴⁹.

Actualmente el Convenio Número 87 de la Organización Internacional del Trabajo en su artículo 5to menciona que todas las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como de afiliarse, es decir, se reconoce el derecho de los trabajadores para agruparse en aquellas organizaciones cupulares con objeto de consolidar la vida sindical y mejor organizar el interés profesional; de igual forma el mismo artículo nos dice que tanto las federaciones como confederaciones

¹⁴⁷ Artículo 2500. El contrato por el que se constituya una asociación, debe constar por escrito. H. Congreso del Estado de San Luis Potosí. (2009) Código Civil para el Estado de San Luis Potosí. De las Asociaciones y de las Sociedades.

¹⁴⁸ Artículo 2502. las asociaciones se registrarán por sus estatutos, los que deberán ser inscritos en el registro público de la propiedad para que produzcan efectos contra tercero. H. Congreso del Estado de San Luis Potosí. (2009) Código Civil para el Estado de San Luis Potosí. *Op. Cit.*

¹⁴⁹ Cabe destacar que los estatutos de las federaciones y confederaciones son muy similares en comparación con los de los sindicatos, en ellos se estipula los derechos y obligaciones de los sindicatos afiliados, se menciona lo referente al desempeño de la asamblea constitutiva, las características a cumplir para poder llevar a cabo las asambleas y la forma de disolución de dichas organizaciones.

tienen el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y empleadores.

2.3 Trabajadores sindicalizados del Apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Las relaciones laborales que se enmarcan en este apartado son aquellas en las que los trabajadores prestan sus servicios a las autoridades del estado y municipios, es decir, de todos aquellos trabajadores de la administración pública cuyo patrón es el gobierno del estado, esta relación se encuentra regulada bajo el apartado B del 123 constitucional. Debido a que cada estado dentro de la república mexicana tiene capacidad jurídica en la iniciativa de leyes y decretos a las legislaturas de los estados.¹⁵⁰

Ahora bien, lo anterior es importante porque para el caso de San Luis Potosí ha creado un conjunto normativo en donde se regulan las relaciones entre los servidores públicos¹⁵¹ y el sindicato, que es lo que nos interesa desarrollar en este apartado. Tanto la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de San Luis Potosí como la Ley de los Trabajadores al Servicio de las Instituciones Públicas del Estado de San Luis Potosí son los ordenamientos jurídicos principales que intervienen en la regulación de dichas relaciones.

¹⁵⁰H. Congreso del Estado de San Luis Potosí. (2014) Constitución Política del Estado Libre y Soberano del Estado de San Luis Potosí. *Op, cit*, artículo 71 apartado III Pág. 28

¹⁵¹[...] “Servidores públicos son los representantes de elección popular, los miembros del Supremo Tribunal de Justicia y demás Tribunales del Estado, los funcionarios y empleados y, en general, toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la administración estatal o municipal, incluyendo sus entidades; y serán responsables de los actos u omisiones en que incurran en el desempeño de sus respectivas funciones”. H. Congreso del Estado de San Luis Potosí. (2014).... *Ibíd*em; artículo 124; Pág. 51.

Todos los trabajadores de base¹⁵² gozan de plena libertad para formar parte del sindicato¹⁵³ que les corresponda; para su conformación, se necesita por lo menos veinte trabajadores de base en servicio activo¹⁵⁴ y su registro se realizará ante el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje (en adelante TECyA), y la documentación requerida para tal efecto es la que se menciona a continuación¹⁵⁵:

- I.- Copia autorizada del acta de asamblea constitutiva;
- II.- Copia del acta de la asamblea donde se hayan aprobado los estatutos del sindicato;
- III.- Copia autorizada del acta de asamblea en la que se haya elegido el comité ejecutivo del sindicato; y
- IV.- Padrón de miembros integrantes del sindicato, expresándose el nombre, domicilio, edad, estado civil, empleo o cargo que desempeñan.

Este tipo de sindicatos al igual que los del apartado A se constituyen con la finalidad de defender los derechos de los trabajadores y en general para velar por los intereses de los trabajadores; pero además como lo estipula el artículo 81 de la Ley de los Trabajadores al

¹⁵²[...]“Se consideran trabajadores de base aquellos que prestan un servicio permanente a las instituciones públicas a que se refiere el artículo 1o. de la presente ley, en virtud de nombramiento o por figurar en las nóminas”. H. Congreso de la Unión. Cámara de Diputados (1996) Ley de los trabajadores al servicio de las instituciones públicas del estado de san Luis Potosí. Revisado el 16 de julio del 2014. Disponible en: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Documentos/Estatul/San%20Luis%20Potosi/wo95745.pdf>. artículo 11 Pág. 4

¹⁵³Sindicato es la asociación de trabajadores al servicio de las instituciones públicas, constituido para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes. H. Congreso de la Unión. Cámara de Diputados (1996) Ley de los trabajadores al servicio de las instituciones públicas del estado de san Luis Potosí *Ibidem*;, artículo 70. Pág. 17

¹⁵⁴*Ibidem*;, artículo 72. Pág. 17

¹⁵⁵*Ibidem*;, artículo 73. Pág. 17

Servicio de las Instituciones Públicas del Estado de San Luis Potosí las obligaciones de los sindicatos son:

- a) Atender la solicitud sobre informes que le envíe el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje, siempre que se trate de las actuaciones inherentes al sindicato;
- b) Comunicar al tribunal en un término no mayor de diez días, los cambios de directiva y las modificaciones a los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas;
- c) Cada tres meses por lo menos, informar al tribunal de las altas y bajas de sus agremiados; y
- d) Las demás que le señalen sus respectivos estatutos y ordenamientos de la materia¹⁵⁶.

Ahora bien, una vez registrados, estos sindicatos adquieren personalidad jurídica como personas morales con capacidad de adquisición de bienes muebles e inmuebles, por tanto tienen capacidad para defender ante cualquier autoridad sus derechos y ejercitar las acciones legales necesarias¹⁵⁷; de igual manera los sindicatos del apartado B tienen prohibido realizar actos con fines de lucro e intervenir en actos clericales.

Entonces, una vez que se constituyen éstos sindicatos deberán redactar sus estatutos, los cuales registrarán a todos los miembros del gremio, dicha reglamentación se debe registrar ante el TECyA el mismo día de su registro. Ahora bien, al igual que los sindicatos del apartado A, los sindicatos del gobierno deberán tener un órgano rector al interior del

¹⁵⁶ *Ibídem*; artículo 81. Pág. 19

¹⁵⁷ *Ibídem*; artículo 77. Pág. 18

sindicato el cual será el encargado de conducir al sindicato hacia los objetivos que así se hayan establecido, por tanto deberán tener un comité ejecutivo –véase 2.2.1- 1 Comité ejecutivo sindical pág. 49- el cual deberá ser renovado en un determinado plazo estipulado dentro de los estatutos, generalmente su duración oscila entre 3 y 4 años.

Finalmente cabe mencionar que al igual que los sindicatos del rubro A, los del apartado B también pueden disolverse y para tal efecto el artículo 83 establece que los sindicatos se disolverán ya sea por voto de las dos terceras partes de los miembros integrantes o bien cuando haya transcurrido el término fijado en los estatutos.

Capítulo 3 La Perspectiva de género desde los Derechos Humanos en el ámbito laboral

El objetivo de este apartado es realizar un análisis en la evolución de los derechos humanos hasta el 2013 y su impacto en la perspectiva de género y en la mujer trabajadora, para lo cual este capítulo se compone de cuatro apartados. Dentro del primer apartado se desarrollará de manera breve e histórica los antecedentes de los derechos humanos en el ámbito internacional, nacional y local; en una segunda parte se desarrollará el marco conceptual de la perspectiva de género y en el tercero apartado se desarrolla el marco teórico de la perspectiva de género desde los Derechos Humanos, finalmente para concluirse identificara como este marco teórico ha tenido impacto en los derechos laborales de las mujeres.

3.1 Antecedentes de la Organización Internacional del Trabajo

Como ya se mencionó en el primer capítulo a raíz de que comenzó la industrialización de los procesos de producción y con ello la reducción sustancial y sostenida de los talleres de artesanos, la necesidad de mano de obra se hizo más evidente una vez que estalló la primera guerra mundial, ya que los hombres tenían que tomar las armas y salir a luchar y por este motivo las mujeres se introdujeron al campo laboral.

Las condiciones de los trabajadores no eran precisamente las mejores ya que no existían regulaciones a los horarios de trabajo, en la mayoría de los casos la seguridad e higiene laboral era precaria lo que generaba un aumento en los accidentes de trabajo, aunado a lo anterior surgió la primera guerra mundial y es entonces cuando las mujeres tuvieron salir del ámbito privado-el hogar- para introducirse al campo laboral este cambio tan abrupto provocó la imposibilidad de pensar en las condiciones de la mujer trabajadora como tal.

Los trabajadores se comenzaron a organizar a lo largo de la segunda mitad del siglo XIX, a medida que los conflictos sociales se desplazaban al ámbito laboral, la internacionalización del movimiento no se hizo esperar, en 1864 se creaba la asociación internacional de los trabajadores, cuyas metas eran la protección, el avance y la emancipación de las clases trabajadoras la asociación congregó en su seno a sindicatos, a

un grupo heterogéneo de activistas políticos y a otras fuerzas en lo que se conoce históricamente como la Primera Internacional¹⁵⁸.

Su labor continuó a partir de 1889 con la Segunda internacional, cuya reivindicación de la jornada de ocho horas sería finalmente contemplada en el primer convenio adoptado por la Organización Internacional del Trabajo. Para 1919 se crea la primera Confederación Sindical Internacional compuesta por centrales obreras y más adelante adopta el nombre de Federación Sindical Internacional¹⁵⁹.

Al tiempo que se producían estos acontecimientos, se estaban estableciendo acuerdos interestatales sobre condiciones de trabajo por medio de la creación de la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores (por sus siglas en inglés IALL– International Association for Labour Legislation) en 1900 esta asociación reunía a título individual a un grupo de profesores universitarios, políticos y personas procedentes del mundo de la administración, del trabajo y de la industria.

Para el año de 1905 la IALL organizó una reunión internacional de expertos donde se establecían las bases de dos convenios internacionales, que serían adoptados un año más tarde, en 1906 en una conferencia celebrada en Berna, en dicha conferencia representantes de quince estados acordaron las bases de dos convenios internacionales: sobre el trabajo nocturno de las mujeres y sobre la prohibición del empleo de fosforo blanco en la fábrica de

¹⁵⁸Rodgers Gerry, Lee Eddy, Swepston Lee, Van Daele Jasmien (2009) *La organización Internacional del Trabajo y la lucha por la justicia social 1919-2009*. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza. Págs. 1 a 240. Revisado el 02 de septiembre del 2014. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_104680.pdf

¹⁵⁹*Ibidem*;, Pág. 4

cerillas, dichos convenios fueron ratificados por la mayor parte de los estados y entro en vigor en 1912¹⁶⁰.

Sin duda esta conferencia representó un importante terreno de experimentación para la labor que la OIT desarrollaría posteriormente. Ahora bien, si bien es cierto que la guerra paralizó durante un tiempo el crecimiento del comercio, también es cierto que generó muchas otras razones para preocuparse en cuanto a las cuestiones de trabajo, las tensiones laborales se habían generalizado durante la última etapa del conflicto y continuaron inmediatamente después, lo cual tuvo una gran influencia en la conferencia de Paz que se celebró en 1919.

Dicha conferencia celebrada el 25 de enero de 1919 en París, aprobó una moción del presidente Wilson de los Estados Unidos de América para constituir una comisión de 15 miembros destinados a “estudiar la reglamentación internacional de las condiciones de trabajo, decidir cuál debe ser la forma de una organización permanente a fin de facilitar a los diferentes países una “acción conjunta” en asuntos relativos a las condiciones de trabajo y recomendar cuales serían los pasos necesarios para crear una organización anexa a la Sociedad de las Naciones Unidas con los fines mencionados”¹⁶¹

La comisión conformada para la construcción del marco normativo internacional quedó compuesta por los siguientes países: Estados Unidos de América, Francia Gran

¹⁶⁰ Montt Balmaceda Manuel (1998) *Principios de derecho internacional del trabajo*, la O.I.T. Editorial Jurídica de Chile. Págs. 339.

¹⁶¹ Ibídem; , Pág. 46

Bretaña, Italia, Japón, Bélgica, Cuba, Polonia y Checoslovaquia¹⁶². El resultado de esta comisión fue el Tratado de Versalles¹⁶³ en junio de 1919 con el que se puso término Primera Guerra Mundial y el que dio paso a la creación de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT). Para Manuel Montt Balmaceda existieron tres hechos importantes que materializaron la creación:

- A) Intensificación de las relaciones entre los movimientos sindicales nacionales durante el conflicto bélico con vistas a un mejoramiento de las condiciones de trabajo a nivel mundial una vez terminada la guerra, situación que expresó a través del esfuerzo coordinado de dichos sectores para hacerse oír en la Conferencia que pondría término al conflicto y para lograr el establecimiento de cláusulas al respecto, en el correspondiente Tratado de Paz.
- B) La Revolución Rusa del año de 1917, uno de cuyos objetivos esenciales fue el mejoramiento general de las condiciones de trabajo y de vida de la clase trabajadora.
- C) La idea, cada vez más vigorosa en los medios sindicales y políticos, de la “justicia social” como condición fundamental de la “paz internacional”¹⁶⁴

¹⁶² *Ibidem*; Pág. 47

¹⁶³ El Tratado de Versalles (1919) fue un tratado de paz firmado por las potencias europeas que puso fin oficialmente a la Primera Guerra Mundial, después de seis meses de negociación, en la ciudad de París. El principal punto del Tratado de Versalles determinaba que Alemania aceptaría todas las responsabilidades por causar la Gran Guerra (así se conocía a la Primera Guerra Mundial antes de que aconteciera la Segunda Guerra Mundial). El Tratado de Versalles también estipuló la creación de la Sociedad de Naciones (o Liga de Naciones), por iniciativa del presidente norteamericano Woodrow Wilson y sus famosos "14 Puntos". La Sociedad de Naciones pretendía arbitrar las disputas internacionales y por medio de eso evitar futuras guerras. El presidente francés Clemenceau era el más vigoroso en las represalias contra Alemania, ya que gran parte de la guerra había transcurrido en suelo francés.

¹⁶⁴ Montt Balmaceda (1998). *Op. cit.* Pág. 45.

Una vez creada la OIT comenzaron una serie de Conferencias Internacionales con la finalidad crear y firmar acuerdos ratificándolos por los países miembros, la primera conferencia se llevó a cabo en Washington D.C., entre el 29 de octubre y el 29 de noviembre de 1919 entre los puntos sobresalen seis convenios los cuales son: Horas de trabajo en la industria, desempleo, trabajo nocturno de las mujeres, trabajo nocturno de los niños, edad mínima de la admisión al trabajo y empleo de las mujeres antes y después del parto. En la segunda conferencia llevada a cabo en Génova Italia en junio de 1920 el punto a tratar fue principalmente el trabajo marítimo.

Para el año de 1944 se lleva a cabo la declaración de la cual fue incluida en su Constitución, amplió el mandato normativo de la organización para dar cabida a asuntos de carácter general relacionados con la política social y los derechos humanos y civiles. Para los años de 1945 y 1946 surgen difíciles negociaciones entre la OIT y las Naciones Unidas con vista a futuras relaciones, las negociaciones culminaron en un acuerdo aprobado por la Conferencia Internacional del Trabajo en septiembre de 1946 y por la Asamblea de las Naciones Unidas en diciembre del mismo año, constituyéndose así la OIT como la primera agencia especializada de la Organización de las Naciones Unidas¹⁶⁵.

En suma para el año de 1946 la OIT se convirtió en el primer organismo especializado de las Naciones Unidas, como una institucional tripartita, compuesta por representantes gubernamentales, empleadores y trabajadores de los respectivos estados miembros¹⁶⁶, convirtiéndose así como la única organización que cuenta con una estructura

¹⁶⁵ *Ibídem*; Pág. 54

¹⁶⁶ *Ibídem*; Pág. 70

de esta índole dentro del Sistema de las Naciones Unidas. Esta situación trajo como beneficio que los convenios emanados de las conferencias adquirieran el carácter de “derechos laborales fundamentales”.

Es decir, los convenios de la OIT firmados por los países miembros la base normativa en donde están plasmados los derechos básicos que tienen los trabajadores durante la jornada laboral con una visión desde los derechos humanos, los cuales se pueden ver en la tabla 3.1-1;

Tabla 3.1-1 Convenios fundamentales redactados por la Organización Internacional del Trabajo y el derecho al Trabajo entre hombres y mujeres.

<i>Fecha</i>	<i>Instrumento</i>	<i>Artículo</i>
Adoptado el 28 de junio de 1930. Entrada en vigor el 1 de mayo de 1932	Convenio (núm. 29) sobre el trabajo forzoso	<p>Artículo 1. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a suprimir, lo más pronto posible, el empleo del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas. Con miras a esta supresión total, el trabajo forzoso u obligatorio podrá emplearse, durante el período transitorio, únicamente para fines públicos y a título excepcional, en las condiciones y con las garantías estipuladas en los artículos siguientes.</p> <p>A la expiración de un plazo de cinco años a partir de la entrada en vigor del presente Convenio y cuando el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo prepare el informe a que se refiere el artículo 31, dicho Consejo examinará la posibilidad de suprimir sin nuevo aplazamiento el trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas y decidirá la conveniencia de inscribir esta cuestión en el orden del día de la Conferencia.</p> <p>Artículo 2. A los efectos del presente Convenio, la expresión trabajo forzoso u obligatorio designa todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente.</p>
Aprobación: 09 de julio de 1948. Entrada en vigor: 04 de julio del 1950	Convenio (núm. 87) sobre la libertad sindical y la protección del derecho sindical 1948	<p>Artículo 2. Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.</p> <p>Artículo 5. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.</p>
Adoptado el 01 de julio de 1948. Entrada en vigor el 18 de julio de 1951	Convenio (núm. 98) sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva	<p>Artículo 1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:</p> <p>(a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;</p> <p>(b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.</p> <p>Artículo 3. Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación definido en los artículos precedentes.</p> <p>Artículo 4. Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.</p> <p>Artículo 6. El presente Convenio no trata de la situación de los funcionarios públicos en la administración del Estado y no deberá interpretarse, en modo alguno, en menoscabo de sus derechos o de su estatuto.</p>

<p>Adoptado el 29 de junio de 1951. Entrada en vigor el 23 de mayo de 1953</p>	<p>Convenio (núm. 100) relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.</p>	<p>Artículo 1. A los efectos del presente Convenio:</p> <p>(a) el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último;</p> <p>(b) la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.</p> <p>Artículo 2. Todo miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.</p> <p>Este principio se deberá aplicar sea por medio de:</p> <p>a) La legislación nacional;</p> <p>b) Cualquier sistema para la fijación de la remuneración establecido o reconocido por la legislación;</p> <p>c) Contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores, o</p> <p>d) La acción conjunta de estos diversos medios.</p> <p>Artículo 3. Se deberán adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste entrañe, cuando la índole de dichas medidas facilite la aplicación del presente Convenio. Los métodos que se adopten para esta evaluación podrán ser decididos por las autoridades competentes en lo que concierne a la fijación de las tasas de remuneración o cuando dichas tasas se fijen por contratos colectivos, por las partes contratantes.</p> <p>Las diferencias entre las tasas de remuneración que correspondan, independientemente del sexo, a diferencias que resulten de dicha evaluación objetiva de los trabajos que han de efectuarse, no deberán considerarse contrarias al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor</p> <p>Artículo 4. Todo Miembro deberá colaborar con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, en la forma que estime más conveniente, a fin de aplicar las disposiciones del presente Convenio.</p>
--	---	--

Adoptado el 25 de junio de 1957. Entrada en vigor el 17 de enero de 1959	Convenio (núm. 105) sobre la abolición del trabajo forzoso	<p>Artículo 1. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a suprimir y a no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio:</p> <p>(a) como medio de coerción o de educación políticas o como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido;</p> <p>(b) como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico;</p> <p>(c) como medida de disciplina en el trabajo;</p> <p>(d) como castigo por haber participado en huelgas;</p> <p>(e) como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa.</p> <p>Artículo 2. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a tomar medidas eficaces para la abolición inmediata y completa del trabajo forzoso u obligatorio, según se describe en el artículo 1 de este Convenio.</p>
Adoptado el 25 de junio de 1958. Entrada en vigor 15 de junio de 1960.	Convenio (núm. 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación)	<p>Artículo 1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:</p> <p>(a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;</p> <p>(b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.</p> <p>Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.</p> <p>A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.</p> <p>Artículo 2. Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.</p> <p>Artículo 3. Todo Miembro para el cual el presente Convenio se halle en vigor se obliga por métodos adaptados a las circunstancias y a las prácticas nacionales, a:</p> <p>(a) tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de esa política;</p> <p>(b) promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política;</p> <p>(c) derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política;</p> <p>(d) llevar a cabo dicha política en lo que concierne a los empleos sometidos al control directo de una autoridad nacional;</p>

		<p>(e) asegurar la aplicación de esta política en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación que dependan de una autoridad nacional;</p> <p>(f) indicar en su memoria anual sobre la aplicación de este Convenio las medidas adoptadas para llevar a cabo esa política y los resultados obtenidos.</p>
Adoptado el 26 de junio de 1973. Entrada en vigor el 19 de junio de 1976	Convenio (núm. 138) sobre la edad mínima	<p><u>Artículo 1.</u> Todo Miembro para el cual esté en vigor el presente Convenio se compromete a seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños y eleve progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores.</p> <p><u>Artículo 3.</u> La edad mínima de admisión a todo tipo de empleo o trabajo que por su naturaleza o las condiciones en que se realice pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores no deberá ser inferior a dieciocho años.</p>
Adoptado el 17 de junio de 1999. Entrada en vigor el 19 de noviembre del 2000	Convenio (núm. 182) sobre las peores formas de trabajo infantil	<p><u>Artículo 1.</u> Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá adoptar medidas inmediatas y eficaces para conseguir la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil con carácter de urgencia.</p> <p><u>Artículo 2.</u> A los efectos del presente Convenio, el término "niño" designa a toda persona menor de 18 años.</p> <p><u>Artículo 3.</u> A los efectos del presente Convenio, la expresión "las peores formas de trabajo infantil" abarca:</p> <p>(a) todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados;</p> <p>(b) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas;</p> <p>(c) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes, y</p> <p>(d) el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.</p> <p><u>Artículo 5.</u> Todo Miembro, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, deberá establecer o designar mecanismos apropiados para vigilar la aplicación de las disposiciones por las que se dé efecto al presente Convenio.</p> <p><u>Artículo 7.</u> Todo Miembro deberá adoptar cuantas medidas sean necesarias para garantizar la aplicación y el cumplimiento efectivos de las disposiciones por las que se dé efecto al presente Convenio, incluidos el establecimiento y la aplicación de sanciones penales o, según proceda, de otra índole. Todo Miembro deberá adoptar, teniendo en cuenta la importancia de la educación para la eliminación del trabajo infantil, medidas efectivas y en un plazo determinado con el fin de:</p> <p>(a) impedir la ocupación de niños en las peores formas de trabajo infantil;</p> <p>(b) prestar la asistencia directa necesaria y adecuada para librar a los niños de las peores formas de trabajo infantil y asegurar su rehabilitación e inserción social;</p> <p>(c) asegurar a todos los niños que hayan sido librados de las peores formas de trabajo infantil el acceso a la enseñanza básica gratuita y, cuando sea posible y adecuado, a la formación profesional;</p> <p>(d) identificar a los niños que están particularmente expuestos a riesgos y entrar en contacto directo con ellos, y</p>

		<p>(e) tener en cuenta la situación particular de las niñas. Todo Miembro deberá designar la autoridad competente encargada de la aplicación de las disposiciones por las que se dé efecto al presente Convenio.</p> <p><u>Artículo 8.</u> Los Miembros deberán tomar medidas apropiadas para ayudarse recíprocamente a fin de aplicar las disposiciones del presente Convenio por medio de una mayor cooperación y/o asistencia internacionales, incluido el apoyo al desarrollo social y económico, los programas de erradicación de la pobreza y la educación universal.</p>
--	--	--

Fuente: Elaboración propia con base en los convenios elaborados por la Organización Internacional del Trabajo.

Como se puede observar en el cuadro anterior, progresivamente se fueron incluyendo como derechos fundamentales laborales;comenzando por el convenio número 29 en donde se obliga a los países miembros a suprimir el empleo del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas. Para el año de 1950 entra en vigor el convenio número 87 también como convenio fundamental, el cual hace referencia a la libertad de todos los trabajadores de formar parte de cualquier sindicato cuando así lo desee de manera libreel trabajador.

Un año después aparece el convenio número 98, su importancia deriva en el derecho de sindicación y de negociación colectiva, en donde los trabajadores gozan de protección contra todo acto de discriminación que menoscabe la libertad sindical. De igual manera el 23 de mayo de 1953 entra en vigor el convenio número 100 relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor, en este acuerdo lo que se pretende es que los estados miembros garanticen la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

Para enero de 1959 entra en vigor el convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que lo ratifique se obliga a suprimir y a no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio y se les obliga a tomar medidas eficaces para la abolición inmediata y completa del trabajo forzoso u obligatorio. Más adelante aparece el convenio número 111, el cual es muy importante, sobre todo para la presente investigación, debido a que este acuerdo se enmarca la discriminación en el empleo, la cual es entendida como:

- (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
- (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

Así mismo establece el Convenio 111 establece que todo Miembro que haya ratificado este Convenio se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacional, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

Ahora bien, para 1976 aparece el convenio 138 relacionado con la edad mínima de los trabajadores, en donde todo los estados miembros de la OIT se comprometen a seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños y eleva la edad mínima de admisión al empleo, determinando la edad mínima deseable para que se haga posible el desarrollo físico y mental de los niños. Finalmente el convenio 182 el cual entro en vigor en el año 2000 menciona que se deberán adoptar medidas inmediatas y

eficaces para conseguir la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil con carácter de urgencia.

Ahora bien, existen otros convenios que si bien, no se han considerado como fundamentales la OIT los ha elaborado con la finalidad de seguir mejorar las condiciones laborales particularmente de las mujeres, para tal efecto en la tabla 3.1-2 se describen algunos de los acuerdos más importantes:

Tabla 3.1-2 Convenios redactados por la Organización Internacional del Trabajo para el mejoramiento de las condiciones laborales de la mujer

<i>Fecha</i>	<i>Instrumento</i>	<i>Artículo</i>
Adoptado el 27 de febrero de 1951. Entrada en Vigor 27 de febrero de 1951	Convenio (núm. 89) sobre el Trabajo Nocturno (Mujeres)	<u>Artículo 3.</u> Las mujeres, sin distinción de edad, no podrán ser empleadas durante la noche en ninguna empresa industrial, pública o privada, ni en ninguna dependencia de estas empresas, con excepción de aquellas en que estén empleados únicamente los miembros de una misma familia
Adoptado el 23 de junio de 1983. Entrada en vigor el 11 de agosto de 1983	Convenio 156 sobre los Trabajadores con responsabilidades Familiares	<p><u>Artículo 1.</u> El presente Convenio se aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella. Las disposiciones del presente Convenio se aplicarán también a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella. A los fines del presente Convenio, las expresiones hijos a su cargo y otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén se entienden en el sentido definido en cada país por uno de los medios a que hace referencia el artículo 9 del presente Convenio. Los trabajadores y las trabajadoras a que se refieren los párrafos 1 y 2 anteriores se designarán de aquí en adelante como trabajadores con responsabilidades familiares.</p> <p><u>Artículo 2.</u> El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las categorías de trabajadores.</p> <p><u>Artículo 3.</u> Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus</p>

		<p>responsabilidades familiares y profesionales. A los fines del párrafo 1 anterior, el término discriminación significa la discriminación en materia de empleo y ocupación tal como se define en los artículos 1 y 5 del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.</p> <p><u>Artículo 6.</u> Las autoridades y organismos competentes de cada país deberán adoptar medidas apropiadas para promover mediante la información y la educación una mejor comprensión por parte del público del principio de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras y acerca de los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares, así como una corriente de opinión favorable a la solución de esos problemas.</p> <p><u>Artículo 8.</u> La responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.</p> <p><u>Artículo 9.</u> Las disposiciones del presente Convenio podrán aplicarse por vía legislativa, convenios colectivos, reglamentos de empresa, laudos arbitrales, decisiones judiciales, o mediante una combinación de tales medidas, o de cualquier otra forma apropiada que sea conforme a la práctica nacional y tenga en cuenta las condiciones nacionales.</p> <p><u>Artículo 11.</u> Las organizaciones de empleadores y de trabajadores tendrán el derecho de participar, según modalidades adecuadas a las condiciones y a las prácticas nacionales, en la elaboración y aplicación de las medidas adoptadas para dar efecto a las disposiciones del presente Convenio.</p>
--	--	--

<p>100° reunión, Ginebra junio 2011.</p>	<p>Convenio 189 sobre el Trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos.</p>	<p><u>Artículo 7.</u> Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos sean informados sobre sus condiciones de empleo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, de preferencia, cuando sea posible, mediante contratos escritos en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos.</p> <p><u>Artículo 10.</u> Todo Miembro deberá adoptar medidas con miras a asegurar la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general en relación a las horas normales de trabajo, la compensación de las horas extraordinarias, los períodos de descanso diarios y semanales y las vacaciones anuales pagadas, en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, teniendo en cuenta las características especiales del trabajo doméstico. El período de descanso semanal deberá ser al menos de 24 horas consecutivas. Los períodos durante los cuales los trabajadores domésticos no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición del hogar para responder a posibles requerimientos de sus servicios deberán considerarse como horas de trabajo, en la medida en que se determine en la legislación nacional o en convenios colectivos o con arreglo a cualquier otro mecanismo acorde con la práctica nacional.</p> <p><u>Artículo 11.</u> Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos se beneficien de un régimen de salario mínimo, allí donde ese régimen exista, y que la remuneración se establezca sin discriminación por motivo de sexo.</p>
--	---	--

Fuente: Elaboración propia con base en los convenios elaborados por la Organización Internacional del Trabajo.

El convenio 89 que entró en vigor en febrero de 1951 determina que las mujeres, sin distinción de edad, no podrán ser empleadas durante la noche en ninguna empresa industrial, pública o privada, ni en ninguna dependencia de estas empresas, con excepción de aquellas en que estén empleados únicamente los miembros de una misma familia. Más adelante aparece el convenio 156, el cual es de suma importancia porque ya no solamente se trata de ver a los hombres y a las mujeres trabajadoras, en dicho acuerdo se establecen los artículos relacionados con las responsabilidades familiares.

Es decir, con este convenio se regula que las responsabilidades familiares no son una causa justificada de terminación de la relación laboral, por tanto cada miembro de la OIT con sus respectivas organizaciones de empleadores y trabajadores podrán participar en la creación de un marco legal que con la finalidad de adoptar las medidas expuestas en el convenio. Ahora bien para junio del 2011 aparece el convenio 189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, la finalidad es muy parecida a la del convenio 156 lo que se desea es que dichos trabajadores sean informados sobre las condiciones bajo las cuales son empleados y de ser posible mediante contratos escritos.

Para el convenio número 156 del año de 1983 mencionas responsabilidades de los trabajadores y las trabajadoras hacia los hijos, en donde cada miembro de la OIT deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales. Para el año 2011 el convenio 189 sobre el trabajo decente para trabajadores (as) domésticas asegura que todos

ellos deberán ser informados sobre sus condiciones de empleo de forma adecuada y comprensible, y cuando sea posible, mediante contratos escritos en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos.

3.2 La Perspectiva de género desde los Derechos Humanos en la actividad laboral

Como ya se observó en el apartado anterior la OIT ha venido realizando esfuerzos por establecer un marco normativo internacional para lograr mejoras en las condiciones laborales, impulsando a los Estados miembros para que se ajusten a los Convenios y desarrollen todo un marco institucional que permita el desarrollo pleno de los trabajadores. Sin embargo no solamente la Organización Internacional del Trabajo ha tenido un papel importante en la custodia de los derechos laborales, también se encuentra la Organización de las Naciones Unidas, organización internacional fundada el 24 de octubre de 1945 tras la Segunda Guerra Mundial tras haber firmado La Carta de las Naciones Unidas el 26 de junio de 1945 en San Francisco.

Lo que pretende dicha organización es mantener la paz y la seguridad internacional, fomentar entre las naciones relaciones de amistad y promover el progreso social, la mejora del nivel de vida y los derechos humanos; debido a su singular carácter internacional, y a las competencias de su Carta fundacional, la ONU puede adoptar decisiones sobre una amplia gama de temas – entre ellos la cuestión laboral como ya se señaló en el apartado anterior- y proporcionar un foro a sus 193 estados miembros para expresar sus opiniones, a través de la

Asamblea General, el Consejo de Seguridad, el Consejo Económico y Social entre otros órganos y comisiones¹⁶⁷.

Ahora bien, la Declaración Universal de los Derechos Humanos (en adelante DUDH) es un documento declarativo el cual fue adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948 en París; en ésta se recogen en sus 30 artículos los derechos humanos considerados básicos, a partir de la Carta de San Francisco de 1945. Dada la complejidad social y las consecutivas violaciones a los Derechos fundamentales de las personas, la ONU ha tenido que afrontar vicisitudes redactando una serie de convenios y pactos, los cuales son obligatorios para todos los países, con la finalidad de velar por los Derechos de las personas.

Uno de los retos más importantes que a la fecha tiene la ONU es lograr una visión de perspectiva de género dentro del campo laboral, con la finalidad de minar la discriminación por sexo en cuanto al salario, horarios laborales, superación profesional entre otros, con la finalidad de construir un marco teórico normativo que facilite el replanteamiento de las construcciones sociales y culturales que se han hecho a la fecha sobre el hombre y la mujer. Es una herramienta conceptual y práctica que permite desarrollar propuestas metodológicas de análisis, con el fin de variar la forma de estas relaciones, que han derivado en discriminación, falta de equidad, poco acceso a oportunidades y al desarrollo.¹⁶⁸

¹⁶⁷Las Naciones Unidas (2014) Fundación de las Naciones Unidas. Revisado el 10 de septiembre del 2014. Disponible en: <http://www.un.org/es/aboutun/index.shtml>

¹⁶⁸Instituto Interamericano de Derechos Humanos (2008) Herramientas básicas para integrar la perspectiva de género en organizaciones que trabajan derechos humanos. San José, Costa Rica. Publicación coordinada por

La perspectiva de género surge en la segunda mitad del siglo XX durante la segunda ola del feminismo en el ámbito de las ciencias sociales, particularmente de la Teoría de género¹⁶⁹. Desde esta perspectiva el análisis desmenuza las características y los mecanismos del orden patriarcal y de manera explícita critican sus aspectos nocivos, destructivos, opresivos y enajenantes debidos a la organización social estructurada en la inequidad, y la injusticia, y la jerarquización basadas en la diferencia sexual transformada en desigualdad.¹⁷⁰

Por tanto se puede decir que el marco legal construido por la Organización de las Naciones Unidas para la defensa de los derechos de la mujer, constituye todo un conjunto institucional desde la visión de Robert Keohane quien determina que son *un conjunto de reglas (formales e informales) que prescriben papeles de comportamiento, restringen la actividad y configuran las expectativas*, siendo así un contrapeso a la construcción social sobre el género, determinando con ello las instituciones informales.

Resulta de interés ver como las reglas formales e informales deben formar un equilibrio, pero esto no sucede así, ya que la balanza tiene el mayor peso en el conjunto institucional informal, este punto es importante porque en la realidad laboral nos topamos con mujeres que son destituidas de sus lugares de trabajo por estar embarazadas, o pago

la Unidad de Información y de Servicio Editorial del IIDH. Revisado el 30 de enero del 2014. Disponible en línea en http://www.iidh.ed.cr/.../Varios/.../Herramientas_integrar_genero_ddhh.pdf. Pág11.

¹⁶⁹Una característica notable del desarrollo del debate teórico de género es el hecho de haber propiciado enfoques interdisciplinarios que incorporan y articulan contribuciones de grandes áreas de conocimientos de las ciencias humanas y sociales como de la sociología, del análisis histórico, la teoría política, la antropología, la psicología y el psicoanálisis.

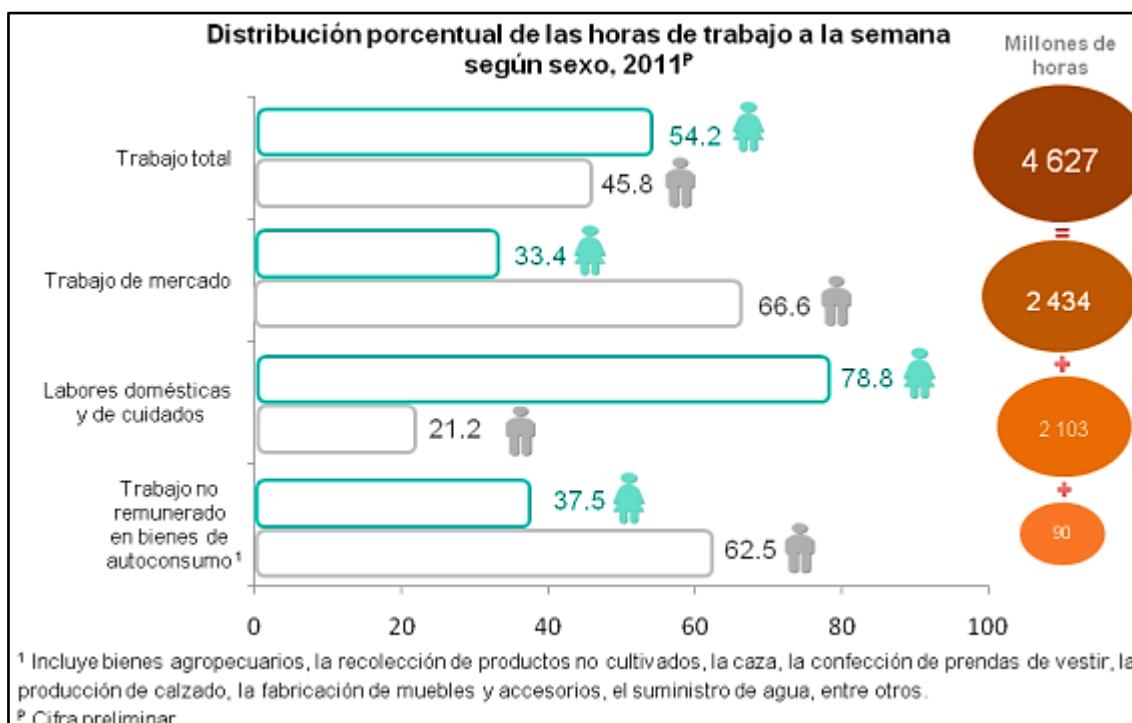
¹⁷⁰Comisión Nacional de Población (2000) La perspectiva de Género. Guía para diseñar, poner en marcha, dar seguimiento y evaluar proyectos de investigación públicas civiles. México DF. Edit. Diseño gráfico del CONAPO.

desigual por trabajo igual por el simple hecho de ser mujer, acoso sexual hacia las mujeres por parte de los jefes entre otros. Ahora bien, para el caso de México podemos ver como la balanza entre lo formal e informal se encuentra totalmente desequilibrada.

Primero los convenios creados por la OIT considerados como fundamentales – los cuales se han desarrollado en el apartado anterior- son 8, de los cuales México solamente tiene en vigor 6 los cuales son: el convenio sobre el trabajo forzoso, convenio sobre la libertad sindical y la protección al derecho de sindicación, convenio sobre igualdad de remuneración, convenio sobre abolición del trabajo forzoso, convenio sobre la discriminación y el convenio sobre las peores formas de trabajo infantil. Dejando fuera el convenio sobre la edad mínima para el empleo y el convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.

Segundo datos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico para el año 2011 demuestra que en una semana las mujeres ocupan el 78.8% de su tiempo desempeñando actividades dentro del hogar, tal como se puede apreciar en la Imagen 3.2, mientras que los hombres solo lo hacen un 21.2%.

Imagen 3.2-1 Distribución de los horas de trabajo a la semana según sexo 2011 (OCDE)



Fuente: Instituto Nacional de Estadística Geografía (2008) Estadísticas a propósito de... día internacional de la mujer (8 de marzo) datos económicos nacionales. En Sistema de Cuentas Nacionales de México. Cuenta satélite del trabajo no remunerado de los hogares de México. 2003-2011.

Por tanto es evidente que los convenios firmados y los no firmados por México están teniendo un impacto poco positivo en la introducción de las mujeres al campo laboral, donde los estereotipos están fuertemente marcados tanto en México como en los municipios que lo conforman; tan solo el estado de San Luis Potosí no existe la legislación que determine la discriminación como un delito dentro del Código Penal, mientras que estados como Aguascalientes, Chihuahua, Coahuila, Colima, Distrito Federal, Durango, Estado de México, Guerrero, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, Tlaxcala, Veracruz, y Yucatán si cuentan con esta legislación¹⁷¹.

¹⁷¹ Para conocer más a detalle sobre los municipios y su legislación penal sobre la discriminación revisar la información proporcionada por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos en el siguiente link http://www.cndh.org.mx/sites/all/fuentes/documentos/programas/igualdad/2_2_2new.pdf

Por todo lo anterior resulta de vital importancia debido a que la participación de la ONU con sus diferentes Convenios, Conferencias y Pactos al menos en México no presentalos resultados necesarios para establecer un equilibrio estable y sostenido entre las intuiciones, en este sentido la tabla 3.2-1 se muestra el marco normativo sobre la mujer trabajadora.

Tabla 3.2-1 Marco Normativo Internacional de los Derechos de las Mujeres (ONU)

<i>Fecha</i>	<i>Instrumento</i>	<i>Artículo</i>
1948	Declaración Universal de los Derechos Humanos	<p>Artículo 2. Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónoma o sometida a cualquier otra limitación de soberanía.</p> <p>Artículo 23. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses</p>
Adoptado el 20 de diciembre de 1952. Entrada en vigor 07 de julio de 1954	Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer	<p>Artículo 1. Las mujeres tendrán derecho a votar en todas las elecciones en igualdad de condiciones con los hombres, sin discriminación alguna.</p> <p>Artículo 2. Las mujeres serán elegibles para todos los organismos públicos electivos establecidos por la legislación nacional en condiciones de igualdad con los hombres sin discriminación alguna.</p> <p>Artículo 3. Las mujeres tendrán derecho a ocupar cargos públicos y a ejercer todas las funciones públicas establecidas por la legislación nacional en igualdad de condiciones con los hombres sin discriminación alguna.</p> <p>Artículo 7. de la Convención CEDAW: “Los Estados partes tomarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación de la mujer en la vida política y pública del país y, en particular, garantizarán a las mujeres, en igualdad de condiciones con los hombres, el derecho a:</p> <p>a) Votar en todas las elecciones y referéndums públicos y ser elegibles para todos los organismos cuyos miembros sean objeto de elecciones públicas; b) Participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de éstas, y ocupar cargos públicos y ejercer todas las</p>

		funciones públicas en todos los planos gubernamentales; c) Participar en organizaciones y asociaciones no gubernamentales que se ocupen de la vida pública y política del país.
16 de diciembre de 1966	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	<p>Parte II. Artículo 3, apartado 3. Los países en desarrollo, teniendo debidamente en cuenta los derechos humanos y su economía nacional, podrán determinar en qué medida garantizarán los derechos económicos reconocidos en el presente Pacto a personas que no sean nacionales suyos.</p> <p>Parte III. Artículo 6, apartado 1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.</p> <p>Parte III. Artículo 7. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:</p> <p>a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:</p> <p>i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;</p> <p>ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;</p> <p>b) La seguridad y la higiene en el trabajo;</p> <p>c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;</p> <p>d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las variaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.</p>

<p>Aprobado 16 de noviembre de 1966. Entrada en vigor 23 de marzo de 1976</p>	<p>Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos</p>	<p><u>Artículo 14.</u> Todas las personas son iguales ante los tribunales y cortes de justicia. Toda persona tendrá derecho a ser oída públicamente y con las debidas garantías por un tribunal competente, independiente e imparcial, establecido por la ley, en la substanciación de cualquier acusación de carácter penal formulada contra ella o para la determinación de sus derechos u obligaciones de carácter civil. La prensa y el público podrán ser excluidos de la totalidad o parte de los juicios por consideraciones de moral, orden público o seguridad nacional en una sociedad democrática, o cuando lo exija el interés de la vida privada de las partes o, en la medida estrictamente necesaria en opinión del tribunal, cuando por circunstancias especiales del asunto la publicidad pudiera perjudicar a los intereses de la justicia; pero toda sentencia en materia penal o contenciosa será pública, excepto en los casos en que el interés de menores de edad exija lo contrario, o en las acusaciones referentes a pleitos matrimoniales o a la tutela de menores.</p> <p><u>Artículo 22.</u> Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses. El ejercicio de tal derecho sólo podrá estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad pública o del orden público, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás. El presente artículo no impedirá la imposición de restricciones legales al ejercicio de tal derecho cuando se trate de miembros de las fuerzas armadas y de la policía. Ninguna disposición de este artículo autoriza a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, a adoptar medidas legislativas que puedan menoscabar las garantías previstas en él ni a aplicar la ley de tal manera que pueda menoscabar esas garantías.</p> <p><u>Artículo 25.</u> Todos los ciudadanos gozarán, sin ninguna de las distinciones mencionadas en el artículo 2, y sin restricciones indebidas, de los siguientes derechos y oportunidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Participar en la dirección de los asuntos públicos, directamente o por medio de representantes libremente elegidos; b) Votar y ser elegidos en elecciones periódicas, auténticas, realizadas por sufragio universal e igual y por voto secreto que garantice la libre expresión de la voluntad de los electores; c) Tener acceso, en condiciones generales de igualdad, a las funciones públicas de su país.
---	--	--

1979	Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.	<p><u>Artículo 10.</u> Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación y en particular para asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres.</p> <p><u>Artículo 11.</u> Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular.</p> <p><u>Artículo 11 apartado 2 inciso c.</u> Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños.</p>
------	---	--

Fuente: Elaboración propia con base en los pactos y convenios de la Organización de las Naciones Unidas.

Como se puede observar en el caso de la carta magna estipula igualdad de condiciones para hombres y mujeres, sin hacer distinción por sexo, color, raza, idioma, religión, nacionalidad, clase social; en cuanto a la convención sobre los derechos políticos de la mujer establece que ellas pueden votar y ser votadas, es decir pueden ocupar cargos públicos siempre y cuando cumplan los requisitos que para tal efecto establezca el organismo encargado; el pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales, establece que toda persona tiene derecho a desarrollar cualquier actividad laboral siempre que sea digna contando con seguridad e higiene y demás condiciones laborales que para tal efecto establezcan las leyes pertinentes.

En lo que respecta al Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos establece que toda persona tiene derecho a asociarse y a conformar sindicatos con la finalidad de que estos puedan defender los intereses de sus agremiados; en cuanto a la convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer institucionalizados en 1979 estipula claramente que todos los Estados parte adoptaran las medidas para eliminar la segregación de la mujer, así mismo menciona que se deberán adoptar todas las medidas necesarias para asegurar la condición de la mujer.

De igual manera la ONU realizó diversas Conferencias mundiales con la finalidad de velar por los derechos de las mujeres, en dichas conferencias lo que se pretende es analizar la situación de la mujer con la finalidad de proveer de las condiciones legales que considere pertinentes para el pleno desarrollo de las mismas, como se puede observar en la tabla 3.2-2 desde 1975 hasta la fecha se han llevado a cabo dichas conferencias:

Tabla 3.2-2 Conferencias mundiales en pro de los Derechos de Mujer (ONU)

<i>Fecha</i>	<i>Instrumento</i>	<i>Artículo</i>
México 1975	I Conferencia mundial sobre la condición jurídica y social de la Mujer	Se adoptó un plan de acción plurianual con estrategias transnacionales en esta materia. Esta conferencia dio lugar a la creación del Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer (INSTRAW) y al Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) y se materializó con la aprobación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) en 1979 que introdujo la posibilidad de medir la igualdad en función de su materialización, “Igualdad de resultados”.
Copenhague, Dinamarca 1980	II Conferencia mundial sobre la Mujer	Se convocó con objeto de revisar las medidas aprobadas en la I Conferencia Mundial de Mujeres. Durante la misma se realizó una evaluación de los avances conseguidos desde México y a su término se estableció un nuevo Plan de Acción a evaluar y revisar en la III Conferencia Mundial, convocada cinco años después en Nairobi.
Nairobi, Kenia 1985	III Conferencia mundial sobre la Mujer	Se constató el escaso nivel de cumplimiento de los Planes de acción acordados en las anteriores conferencias, lo que permitió establecer un amplio consenso en torno a una serie de medidas entre las que cabe destacar la necesidad de promover reformas legislativas en el ámbito laboral, instaurar políticas educativas más activas y promover un feminismo institucional mediante la creación de oficinas para la mujer de carácter estatal.
Beijing, China 1995	IV Conferencia mundial sobre la Mujer	La conferencia aprobó por unanimidad la <i>Declaración y la Plataforma de Acción</i> , que incorporaron un nuevo mecanismo de actuación denominado “ <i>gendermainstreaming</i> ” o transversalidad de la perspectiva de género. El mainstreaming supone la incorporación de la perspectiva de género como una herramienta común para el diseño, la ejecución y la evaluación de las políticas públicas, cualquiera que sea el ámbito de aplicación o el contenido de las mismas. La incorporación de una perspectiva de género exige un examen de la sociedad en su totalidad y se visualice y analicen los fundamentos, causas y estructuras de la desigualdad. Por consiguiente, la atención no enfoca solamente a las mujeres y a su condición jurídica y social, sino que se dirige a reorganizar las instituciones y a adoptar decisiones políticas y económicas a favor de la igualdad de género que afectan a la sociedad en su conjunto. La plataforma de acción identifica doce esferas de especial preocupación que se consideraba que representaban los principales obstáculos al adelanto de la mujer y que exigían la adopción de medidas concretas por parte de los gobiernos y la sociedad civil. Las cuales son: a) la mujer y la pobreza; b) la educación y la capacitación de la mujer; c) la mujer y la salud; d) la violencia contra la mujer; e) la mujer y los conflictos armados; f) la mujer y la

		<p>economía; g) la participación de la mujer en el poder y la adopción de decisiones; h) los mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer; i) los derechos humanos de la mujer; j) la mujer y los medios de comunicación; k) la mujer y el medio ambiente; l) la niña.</p>
<p>Pekín, China 2000</p>	<p>Beijing +5</p>	<p>Desde la conferencia de Beijing, se ha celebrado tres revisiones a cinco años para hablar de los avances del gobierno en cuanto a la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing (en adelante PAdB), en la cual durante el seguimiento los Estados Miembro adoptaron el documento oficial titulado “Further actions and initiatives to implement the Beijing Declaration and Platform for Action” [Medidas e iniciativas adicionales para aplicar la Declaración de Beijing y la Plataforma de Acción] (A/RES/S-23/3) en el cual identificaron los logros y obstáculos en cuanto a la aplicación de la PAdB, y también propusieron las recomendaciones para los gobiernos, el sector privado y la sociedad civil sobre cómo llevar adelante la PAdB en los ámbitos global, nacional y regional.</p>
<p>Nueva York, Estados Unidos 2005</p>	<p>Beijing +10</p>	<p>Una vez más, y dentro del marco de la 54ª Sesión de la CEM, la Asamblea General de la ONU realizará un seguimiento de los avances por parte de los gobiernos en la aplicación de los objetivos de la Plataforma de Acción de Beijing. También proporcionará una oportunidad para la sociedad civil, incluyendo comunidades de base de la mujer, a celebrar un debate y compartir sus experiencias, las lecciones aprendidas y las buenas prácticas. Se hará énfasis en cómo superar los obstáculos restantes y los nuevos desafíos, incluyendo aquellos referentes a los Objetivos de Desarrollo del Milenio.</p>
<p>N/A</p>	<p>Beijing +15</p>	<p>Pendiente de llevarse a cabo</p>

Fuente: elaboración propia con base en las diferentes Conferencias mundiales.

Estas conferencias tienen como objetivo adoptar nuevas estrategias, por ejemplo en la 1ra Conferencia de 1975 llevada a cabo en la Ciudad de México se adoptó un plan para la eliminación de todas las formas de discriminación; en la conferencia de Dinamarca de 1980 se evaluaron los avances de México sobre la primera conferencia y se estableció un Plan de acción y evaluación sobre la discriminación. En 1985 se llevó a cabo la 3ra Conferencia en Nairobi, Kenia en donde se constató el escaso nivel de cumplimiento de los Planes de acción acordados en las anteriores conferencias y se establecieron medidas para promover reformas legislativas en el ámbito laboral, instaurar políticas educativas más activas y promover un feminismo institucional mediante la creación de oficinas para la mujer de carácter estatal.

La cuarta conferencia llevada a cabo en Beijín China en 1995 fue muy importante porque se aprobó por unanimidad la Declaración y Plataforma de Acción para la Transversalización de la Perspectiva de Género para el Seguimiento y Evaluación de las Políticas Públicas. Para el año 2000 en Pekín China y 2005 en Nueva York se llevaron a cabo la quinta y sexta conferencia respectivamente en donde básicamente se evaluaron los avances de los gobiernos en cuanto a la aplicación de la plataforma de Beijín.

3.3 Definición y descripción de conceptos para la construcción de la perspectiva de género.

Un elemento importante para comenzar la construcción de un marco conceptual es la definición del sistema patriarcal, ya que es de ahí donde se comenzó a hacer una separación en el quehacer tanto del sexo femenino como del masculino, quedando la mujer subsumida en el ámbito privado; en este sentido pasemos a definir que es el patriarcado:

[...] “el patriarcado es la institucionalización del dominio masculino sobre las mujeres dentro de la familia y la extensión de esta supremacía al resto de la sociedad no es un hecho “natural” o biológico, sino el resultado de un proceso histórico que tardó cerca de 2 500 años en completarse”.¹⁷²

Este proceso social de subordinación no solamente lo ha experimentado la mujer, sino también el mismo hombre, basta recordar que por muchos años los hombres de raza negra eran discriminados e incluso esclavizados; por tanto se determina que no es un proceso natural porque no está dado por la naturaleza, es decir son hechos históricos que han pasado de generación en generación y que ambos sexos los han producido y reproducido.

Por tanto el periodo de formación del patriarcado no se dio de forma repentina sino que fue un proceso que se desarrolló en el transcurso de casi 2 500 años, desde aproximadamente el 3100 al 600 a. C. Como se puede observar esta forma de dominación de los hombres hacia las mujeres incluyó las áreas reproductivas, económicas, sociales y políticas. En cuanto a la dominación económica, se debe a que los hombres han sido los que salen a cazar y a proveer el alimento a la familia, en este sentido se valoró más el trabajo del hombre que sale a trabajar día a día que el de la mujer que “simplemente” cuida de los hijos y del hogar; la dominación social se puede observar en que las mujeres deben estar en ciertos lugares “apropiados” de una dama, puesto que por mucho tiempo se les prohibió concurrir lugares como los bares.

¹⁷²Lerner, Gerda (1990); *En la creación del patriarcado*. Edit. Crítica SA. Págs. 19 a 64.

Y finalmente en cuanto a la participación política basta recordar que en México fue hasta 1953 con el presidente Adolfo Ruiz Cortines que la mujer pudo ejercer su derecho a votar, en este sentido es pertinente aclarar que la participación política femenina no se dio a la par que la del hombre debido a que la mujer siempre se mantuvo en el ámbito privado. Muy de la mano del sistema patriarcal se encuentran otros dos conceptos fundamentales para el entendimiento tanto del patriarcado como de la teoría de género, del feminismo e incluso de las mismas políticas públicas, el concepto de sexo y el de género.

Para hacer la correcta identificación de estos dos conceptos el Instituto de las Mujeres define sexo y género¹⁷³, en donde para el primer término hace diferencias entre sexos por cuestiones biológicas, fisiológicas que no pueden ser modificadas; mientras que género hace énfasis en la carga de valores sociales construidos según el momento histórico vivido, el lugar en donde se encuentren, las creencias, que pueden ser modificables, pero sobre todo se pueden aprender y aprehender nuevas formas como se observa en la tabla 3.3-1:

Tabla 3.3-1 Definición de conceptos sexo y género

<i>Sexo</i>	<i>Género</i>
Diferencias y características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres.	Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales, construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de “masculinidad” y “feminidad” los cuales determinan el comportamiento, las funciones, oportunidades, valoración y las relaciones entre hombre y mujeres.
Se nace con esa característica, son universales e inmodificables.	Son construcciones socioculturales que pueden modificarse, dado que han sido aprendidas.
Ejemplo: sólo los hombres tiene la	Ejemplo: en épocas pasadas, sólo los hombres

¹⁷³El concepto de género fue acuñado en la psicología por Robert Stroller y John Money investigadores dedicados a la indagación de las diferencias sexuales. Guzmán Ramírez, Gezabel y Bolio Márquez, Martha (2010) Construyendo la herramienta perspectiva de género: como portar lentes nuevos, 2da y 3ra parte .Edit. Universidad Iberoamericana. México DF

capacidad de producir espermatozoides; únicamente las mujeres tiene ovarios y matriz.	podían heredar. En países como china, las mujeres que pertenecían a determinadas clases sociales sólo se les enseñaba bordado y canto.
---	--

Fuente: Elaboración propia con base en datos del Instituto Nacional de las Mujeres,(2008) Glosario de género. PP. 71.

Cabe aclarar que actualmente con los avances de la ciencia y la tecnología, el sexo pasó a ser un atributo biológico que no cambiaba a una característica corporal posible de transformar. Por eso, ya no podemos decir que el sexo “no cambia en todos los casos” ya que varios países como Argentina, Brasil, España, Dinamarca, Alemania, Italia, Suiza y Holanda, practican de manera oficial operaciones de cambio de sexo. En México, por su parte, en 2008 se ha presentado la iniciativa de concordancia sexo-genérica, mediante la cual se obtendrá un reconocimiento en materia jurídica al cambio de identidad.¹⁷⁴

Mientras tanto el género dicen los sociólogos está altamente determinados por aquellos aprendizajes obtenidos desde el nacimiento, es decir, la construcción social que está determinada por la época, por el lugar y el grupo social principalmente, en donde se les enseñó que las niñas deben usar vestido y los niños pantalón; donde las mujeres se quedan en casa a cuidar a los hijos y los hombres salen al trabajo para proveer el pan de cada día.

Ahora bien una vez que se han identificado estos dos conceptos es importante resaltar la importancia de su correcto entendimiento para poder comprender la perspectiva de género que es lo que nos ocupa en este trabajo y que a continuación se define:

¹⁷⁴ *Ídem*

*[...] “La perspectiva de género es una visión alternativa y explicativa de lo que acontecen en el orden de los géneros, por lo que es una crítica a los discursos dominantes de la sexualidad, de la cultura y de la organización política de la sociedad.”*¹⁷⁵

En palabras de Marcela Lagarde esta visión permite comprender la complejidad social, cultural y política que existe entre mujeres y hombres, ignorada por otros enfoques, obstinados en presentar un mundo naturalmente androcéntrico. En ese sentido, se puede observar que más allá de las diferencias entre las personas existen desigualdades, la perspectiva de género se construye como una crítica de la sexualidad¹⁷⁶, la cultura y la organización política de la sociedad, es una propuesta de transformación democrática en la base de las relaciones sociales que son los géneros.

Por esta razón la brecha entre el género, es decir, la distancia de oportunidades laborales, económicas, políticas y sociales que existen entre los hombre y mujeres, se ve cada vez más clara cuando los roles de género¹⁷⁷ y estereotipos de género¹⁷⁸ se presentan en el comportamiento de los hombres en la sociedad. Al respecto la cultura juega un papel

¹⁷⁵ *Ídem*

¹⁷⁶ Es expresar en prácticas y actitudes el fomentan la desigualdad social de los individuos sobre la base de la diferenciación sexual, siendo extremadamente limitante para hombres y mujeres debido a la asignación de roles.

¹⁷⁷ Los roles de género son conductas estereotipadas por la cultura, por tanto pueden modificarse dado que son tareas o actividades que se espera realice una persona por el sexo al que pertenece. Por ejemplo tradicionalmente se ha asignado a los hombres roles políticos, mecánicos, jefes, etc., es decir, el rol productivo; y a las mujeres, el rol de ama de casa, maestra, enfermeras, etc., el rol reproductivo.

El impacto de los estereotipos y los roles de género en México (2007) INMUJERES. Revisado el 24 de marzo del 2013. Disponible en línea en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100893.pdf

¹⁷⁸ Creencias sobre las características de los roles típicos que los hombres y las mujeres tienen que tener y desarrollar en una etnia, cultura o en una sociedad.

importante porque están inmersas las creencias que se han arraigado con el tiempo y que dificulta un cambio en ellas porque se ha aprendido a vivir con ellas desde que nacemos.

Por último cabe mencionar que el enfoque de género nos permite cuestionar el carácter inmutable de las desigualdades e implica, por tanto, propuestas proactivas de cambio en el modelo de desarrollo y en la propia formulación, interpretación y aplicación de los derechos humanos de las personas.

Capítulo 4.Descripción de los sindicatos el estudio de caso.

Para fines de este trabajo se han analizado dos de los cuatro sindicatos de burócratas pertenecientes al estado de San Luis Potosí y el sindicato administrativo de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí como ya se mencionaba en la primera parte de este trabajo la selección de los casos se ha realizado debido a la disponibilidad de las organizaciones gremiales en mención para la realización de la presente investigación. En este apartado se desarrolla en un primer plano las características constitutivas del sindicato tomando como referencia sus estatutos.

En una segunda parte se realiza un comparativo entre los tres sindicatos para poder analizar sus principales similitudes y discrepancias en cuanto a su constitución, una vez realizado lo anterior se analizaran las aportaciones que las líderes sindicales realizaron en el focusgroup para la recolección de datos, en esta parte lo que se pretende desarrollar es un análisis de la información recabada para responder a las preguntas de investigación e hipótesis planteadas para el presente trabajo, para finalmente proporcionar las respectivas conclusiones del estudio.

Ahora bien, en el estado potosino existen cuatro sindicatos de gobierno, de los cuales solamente tomaremos dos los cuales son: Sindicato Independiente de Trabajadores y Trabajadoras del Gobierno del Estado de San Luis Potosí S.I.T.T.G.E., Sindicato Autónomo Democrático de Trabajadores al Servicio de Gobierno del Estado de San Luis Potosí S.A.D.T.G.E. y además se considerará el Sindicato Administrativo de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí.

4.1. Sindicato Autónomo Democrático de los Trabajadores de Gobierno del Estado de San Luis Potosí. S.A.D.T.G.E.

El 28 de junio del año 2000 se creó el Sindicato Autónomo Democrático de los Trabajadores del Gobierno del Estado con trabajadores expulsados del Sindicato Único de Trabajadores al Servicio del Gobierno del Estado por quien actualmente lo encabeza, en su constitución se encuentran trabajadores activos y jubilados en el estado de San Luis Potosí de los poderes legislativo, ejecutivo y judicial, de los municipios, de los organismos públicos descentralizados y empresas de participación estatal y municipal, de los organismos descentralizados y empresas de participación estatal y municipal, de los organismos desconcentrados, fideicomisos y patronatos¹⁷⁹; y su finalidad es el mejoramiento del ingreso económico, físico, intelectual y de la integridad de sus miembros.

Aquellos trabajadores que realicen funciones de confianza como son de dirección, inspección, vigilancia, fiscalización y los que desempeñen cargos de elección popular no podrán ser miembros del sindicato, sin embargo si un trabajador miembro del sindicato pasa a desempeñar un cargo de confianza quedarán en suspenso sus derechos y obligaciones¹⁸⁰. Ahora bien, en lo que respecta a los derechos y obligaciones de los sindicalizados en la tabla 4.1-1 se pueden observar:

¹⁷⁹ Sindicato Estatal Renovado de Trabajadores del Gobierno del Estado de San Luis Potosí. (2008) Estatutos del S.E.R.T.G.E, artículos del 1 al 106. San Luis Potosí. SLP.

¹⁸⁰ *Ibidem*; Artículos 8 y 9, Pág. 2

Tabla 4.1-1 Derechos y Obligaciones de los trabajadores afiliados al S.A.D.T.G.E.

<i>Derechos de los miembros del sindicato</i>	<i>Obligaciones de los miembros del sindicato</i>
1.- Tener voz y voto en las asambleas	1.- Cumplir y hacer cumplir lo dispuesto lo dispuesto en el presente estatuto y en los reglamentos que de él emanen, así como las resoluciones y acuerdos que se tomen en asambleas ordinarias o extraordinarias y en las juntas del comité directivo.
2.- Elegir y ser electo para desempeñar puestos en la misma directiva del sindicato, cumpliendo con los requisitos de los estatutos.	2.- Asistir puntualmente a las asambleas y guardar orden y compostura dentro de las mismas, respetando la vida privada de los compañeros que tomen parte de las deliberaciones, así como guardar reserva de los asuntos que se traten,
3.- Pedir y obtener el apoyo del sindicato en los conflictos de trabajo	3.- Asistir puntualmente a cualquier convocatoria que realice el comité ejecutivo, que sea para apoyo en la lucha de los derechos laborales de los trabajadores.
4.- Obtener los beneficios de cualquier naturaleza, que logre el sindicato a favor de sus agremiados	4.- Respetar los acuerdos tomados en asambleas, sin que valga como disculpa el hecho de no haber asistido a ella, y desempeñar con eficacia las comisiones que le sean conferidas.
5.- Participar de los beneficios jurídicos, económicos y sociales y las prestaciones que como conquista de unidad y lucha logre el sindicato en su propio desarrollo.	5.- Contribuir por todos los medios al engrandecimiento del sindicato, observando un alto espíritu de servicio para todos los agremiados.
6.- Presentar moción contra los compañeros que falten al cumplimiento de sus deberes como miembros del sindicato.	6.- No incurrir en actos de violencia, amagos, injurias, o difamaciones contra sus compañeros, integrantes del comité o familiares.
7.- Solicitar por escrito en unión de la mitad más uno de los agremiados del sindicato se convoque a asamblea extraordinaria cuando se estime necesario.	7.- Cumplir con eficacia y calidad las comisiones que le confiera el sindicato.
8.- Recibir los estímulos y recompensas a que se haga merecedor por la ejecución de alguna actividad o idea que se traduzca en beneficio para los trabajadores o el sindicato.	8.- Al ser electo como miembro del comité ejecutivo, deberá desempeñarlo con lealtad, honestidad y espíritu de servicio.
9.- Estar debidamente informados de los acuerdos convenidos que realice el sindicato por los medios de difusión establecidos para tal fin.	9.- No pertenecer a organizaciones que estén en contraparte con los intereses del sindicato o que lesionen las aspiraciones legítimas de los compañeros.
10.- Todos los que se deriven de la aplicación de las disposiciones de la ley de	10.- Pagar puntualmente las cuotas asignadas

los trabajadores al servicio de las instituciones públicas del estado de san Luis potosí y las leyes supletorias de la materia.	
	11.- Todas las que señale el presente estatuto

Fuente: Elaboración propia con base en los artículos 12 y 13 de los Estatuto del Sindicato Autónomo Democrático de los Trabajadores de Gobierno del Estado de San Luis Potosí.

Entre las obligaciones principalmente podemos encontrar el pagar puntualmente las cuotas, respetar los acuerdos tomados en la asamblea, desempeñar con honestidad y eficacia las comisiones que se les encomienden y el contribuir al engrandecimiento del sindicato. En lo que respecta a sus derechos tal como los estatutos del S.A.D.T.G.E. estipula que todos los trabajadores podrán beneficiar de los logros que el sindicato haya ganado, también serán apoyados por el sindicato frente al patrón cuando así lo requiera; de igual manera podrán participar como representantes del sindicato ocupando algún puesto de representación en la mesa directiva.

La mesa directiva dentro del Sindicato Autónomo Democrático de los Trabajadores de Gobierno del Estado de San Luis Potosí es el órgano autónomo, jurídico y ejecutivo que representa los intereses de los trabajadores, será entonces la responsable de ejecutar los acuerdos emanados de la asamblea, siendo la encargada de convocar a asamblea ordinaria y extraordinaria cuando sea necesario¹⁸¹. La mesa tendrá una duración de cuatro años y una vez que el mandato legal haya concluido, ninguno de los miembros que hayan ocupado una cartera por designación de la asamblea general podrá ser reelecto ni en el puesto que desempeñen ni en ningún otro para el periodo siguiente¹⁸².

¹⁸¹ *Ibidem*; artículo 14, Pág. 4

¹⁸² *Ibidem*; artículo 19, Pág. 5

La mesa directiva tendrá las facultades de representar al sindicato por sí o por medio de un apoderado que designe ante las autoridades de gobierno del estado y tendrá personalidad jurídica conforme a derecho tal como lo establecen el artículo 25 apartado I y II de los estatutos del sindicato en mención. La finalidad de la mesa será el encauzar las actividades del sindicato según lo establecido en el estatuto, en su reglamento interno y en los programas de acción¹⁸³. También será la encargada de promover y coordinar las acciones de índole deportiva, educativa, cultural, intelectual, de orientación y propaganda que se desarrollen entre los agremiados¹⁸⁴.

Así mismo será la encargada de convocar la asamblea y de llevar control sobre los acuerdos tomados. También deberá resolver las controversias que se susciten entre miembros del sindicato cuando estas no sean planteadas en la asamblea, de igual manera deberán actuar interviniendo en los casos en los que las autoridades ordenen la suspensión o despido de un trabajador¹⁸⁵. La mesa se compone como a continuación se describe en el organigrama 4.1-1 que se muestra a continuación.

¹⁸³ *Ibídem*; artículo 25 apartado III, Pág. 7

¹⁸⁴ *Ibídem*; artículo 25 apartado V, Pág. 8

¹⁸⁵ *Ibídem*; artículo 25 apartados VIII y X, Pág. 8

Organigrama 4.1-1 Mesa directiva del S.A.D.T.G.E.



Fuente: Elaboración propia con base en los artículo 28 al 39 de los estatutos vigentesal 2013 del S.A.D.T.G.E.

Cada secretaría que conforma la mesa directiva como se observa en el diagrama anterior tiene funciones específicas, responsabilidades y obligaciones para el buen funcionamiento del sindicato, las cuales se mencionaran de manera breve y resumida a continuación: **El secretario general**¹⁸⁶ dentro del sindicato es el representante máximo de la mesa directiva y actúa como representante del sindicato en todos los actos en el que este participe, preside las asambleas, debe abrir una cuenta bancaria de forma mancomunada con el secretario tesorero para depositar los fondos del sindicato.

De igual manera es el encargado de representar al sindicato en los conflictos de trabajo que se susciten entre los agremiados y la parte patronal; el secretario general es el encargado de elaborar junto con el secretario de trabajos y conflictos las condiciones generales de trabajo o contratos colectivos y vigilar su cumplimiento.

El secretario de trabajo y conflicto¹⁸⁷ es el encargado de gestionar individualmente o en unión al secretario general el asesoramiento a los trabajadores cuando se les presente algún conflicto; también es el responsable de promover la formulación de iniciativas relacionadas con innovaciones para mejorar el desempeño de los labores que tengan encomendadas. En cuanto a las facultades y obligaciones del **secretario tesorero**¹⁸⁸ son: abrir en una institución bancaria mancomunadamente con el secretario general una cuenta para depositar los fondos del sindicato y realizar los pagos autorizados por el presupuesto de egresos; llevar la contabilidad del sindicato la cual deberá estar a disposición de la mesa directiva y formular un balance general anual de los fondos del sindicato.

¹⁸⁶ *Ibídem*; artículo 28, Pág. 10

¹⁸⁷ *Ibídem*; artículo 29, Pág. 11

¹⁸⁸ *Ibídem*; artículo 30, Pág. 13

De igual manera es responsabilidad del tesorero analizar y proponer a la mesa directiva las fuentes extraordinarias de ingresos, que permitan obtener los fondos necesarios para el desarrollo de sus programas de actividades. También deberán intervenir en unión con el secretario general en toda adquisición, enajenación o grabación de bienes del sindicato.

El **secretario de organización, asuntos culturales y deportivos**¹⁸⁹ dentro del S.A.D.T.G.E. es el encargado de organizar y desarrollar actos artísticos y culturales entre los agremiados, así como invitar a los miembros de la organización para que presenten proyectos y actividades orientados al mejoramiento moral, social e intelectual de los mismo, también debe promover la participación de los deportistas y equipos del sindicato en competencias municipales, estatales y nacionales.

En lo que respecta al **secretario de actas y acuerdos**¹⁹⁰ tendrá las facultades de asistir puntualmente a las asambleas para levantar actas y recabar las firmas de los que en ella intervengan y posteriormente depositarla en el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje, pasar lista de asistencia al inicio de las sesiones para conocer la cantidad de agremiados presentes; también es el responsable de redactar y custodiar los acuerdos para evitar que sufran cambios una vez aprobados.

¹⁸⁹ *Ibídem*; artículo 31, Pág. 14

¹⁹⁰ *Ibídem*; artículo 32, Pág. 15

El **secretario de recursos humanos e informática**¹⁹¹ tendrá las facultades de pugnar para se ubique a los trabajadores en los empleos que correspondan según el reglamento del escalafón, llevar control de las solicitudes de la bolsa de trabajo formulando un registro de las mismas, así mismo deberá mantener actualizado la relación de trabajadores agremiados al sindicato, también deberá llevar un registro de los integrantes de la mesa directiva y de las delegaciones y comisiones ordinarias que se designen. De igual manera deberá tener un archivo que contenga las leyes, decretos y disposiciones de carácter legal y en especial en materia laboral.

Son facultades y obligaciones del **secretario de comunicación social**¹⁹² todo lo relacionado con la difusión entre los trabajadores de las actividades que se desempeñan en esta organización, así como de los convenios que se realicen; así mismo es el encargado de mantener las relaciones con organizaciones de trabajadores de otras entidades federativas, solicitándoles legislación o publicaciones para acrecentar el arraigo cultural de los agremiados. El **secretario de contraloría interna**¹⁹³ tiene las facultades de auditar los informes de ingresos y egresos que debe formular el secretario tesorero del sindicato y en su caso autorizarlos. También deberá emitir dictamen a la directiva para que a su vez lo comunique a la asamblea, y en caso de irregularidades en la contabilidad de la tesorería del sindicato se tomen las medidas tendientes a regularizarlas.

Sumado a lo anterior deberá informar sobre la falta de cumplimiento de las funciones de los secretarios en la junta de la mesa directiva para que se tomen las medidas

¹⁹¹ *Ibídem*; artículo 33, Pág. 16

¹⁹² *Ibídem*; artículo 34, Pág. 17

¹⁹³ *Ibídem*; artículo 35, Pág. 18

pertinentes; también se hará responsable solidariamente cuando exista una anomalía que no se haga del conocimiento de la mesa directiva.

En cuanto al **secretario de previsión social, gestoría y vivienda**¹⁹⁴ le corresponde vigilar que las condiciones materiales, técnicas, higiénicas etc., en que se desempeñen las labores de los agremiados del sindicato sean las adecuadas para su mayor seguridad y protección; también deberá supervisar que los agremiados reciban los servicios médicos, hospitalarios y de carácter general que su estado de salud requiera con calidad y calidez en las instituciones de salud que le corresponda; así mismo deberá gestionar ante quien corresponda créditos baratos a favor de los trabajadores que carezcan de vivienda, con objeto de que estén en posibilidades de construirla, adquirirla o mejorarla.

En cuanto al **secretario de pensiones y jubilaciones**¹⁹⁵ es el encargado de intervenir ante la dirección de pensiones del estado, el seguro social, y cualquier otra dependencia que otorgue el beneficio de jubilación a los trabajadores asesorándolos en sus trámites de jubilación, vigilando que la cantidad que se le concede como pensión sea la que legalmente le corresponde, de igual manera dentro de las facultades se encuentra el intervenir en la tramitación y control de los seguros de vida de los afiliados al S.A.D.T.G.E., en coordinación con el secretario de recursos humanos e informática y los delegados sindicales.

¹⁹⁴ *Ibídem*; artículo 36, Pág. 18

¹⁹⁵ *Ibídem*; artículo 37, Pág. 19

En cuanto a las facultades y obligaciones de la **comisión de honor y justicia**¹⁹⁶ se encuentran conocer e investigar los actos de los agremiados del sindicato que sean contrarios o nocivos a las finalidades del mismo; también deberá conocer e investigar las sanciones disciplinarias que se apliquen a los agremiados, directivos y representantes del sindicato. Así mismo tendrá la capacidad de convocar a asamblea extraordinaria cuando así lo amerite; podrá mediar y arbitrar en caso de conflicto entre los agremiados y el comité directivo o entre los integrantes de éste.

En lo que respecta a las facultades y obligaciones de los **vocales**¹⁹⁷ les corresponde suplir a los secretarios titulares del sindicato; también deben desempeñar las funciones que correspondan a los secretarios que suplan y cumplir eficazmente las comisiones que se les asigne a la mesa directiva o a la asamblea.

Ahora bien, dentro del sindicato existen dos elementos importantes añadidos a los ya mencionados, los delegados sindicales y representantes sindicales. Los delegados sindicales¹⁹⁸ son aquellos que les corresponden los asuntos de los afiliados que pertenezcan a su jurisdicción cumpliendo con la normatividad de la cartera a la que corresponda el asunto, y notificar inmediatamente al comité ejecutivo el resultado de la gestión¹⁹⁹; también les corresponde informar de las actividades y gestiones mensualmente en la junta de delegados y representantes a que convoque el comité ejecutivo y recibir la asesoría y capacitación necesaria. Sumado a lo anterior tendrán la obligación de informar a los

¹⁹⁶ *Ibídem*; artículo 38, Pág. 20

¹⁹⁷ *Ibídem*; artículo 39, Pág. 20

¹⁹⁸ Los delegados sindicales tendrán una misma duración que la del comité ejecutivo. *Ídem*

¹⁹⁹ *Ibídem*; artículo 42, Pág. 21

afiliados de su jurisdicción cada seis meses, las actividades y gestiones que hayan realizado en el periodo.

Para poder ocupar el puesto de delegado sindical se requerirá que sea elegido por los trabajadores de cada dependencia, los cuales lo harán del conocimiento del comité ejecutivo para el reconocimiento de su personalidad²⁰⁰ entre las actividades que deberán desarrollar se encuentran el gestionar ante las autoridades competentes de su centro de trabajo los asuntos laborales de sus compañeros y notificarlo al comité ejecutivo de los resultados de su gestión e informar en todo momento tanto a los delegados como al comité sobre la problemática laboral que se presente; la duración del cargo será la misma que el comité ejecutivo, por cuatro años²⁰¹.

4.2 Sindicato Administrativo de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí

El 29 de octubre de 1979 en el estado potosino se constituyó el Sindicato Administrativo de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí con la finalidad de agremiar a trabajadores de base como eventuales que comprenden las áreas de intendencia, servicio, oficina y mantenimiento y aquellos pensionados y jubilados o suspendidos temporalmente de sus derechos y obligaciones sindicales²⁰²

La finalidad por la cual se constituye este sindicato es para agrupar a todos los trabajadores administrativos de la institución para la defensa de sus intereses para lograr una mejora en las condiciones de trabajo; para procurar la seguridad y la estabilidad en las

²⁰⁰ *Ibidem*; artículo 43, Pág. 22

²⁰¹ *Ibidem*; artículo 45, Pág. 23

²⁰² Sindicato Administrativo de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí (1979) Estatutos del Sindicato Administrativo de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. Artículos del 1 al 94. San Luis Potosí. SLP

fuentes de empleo de sus agremiados; para representar y defender legalmente a sus afiliados en conflictos de diversos ordenes ante las autoridades universitarias, federales, estatales y municipales, judiciales o de cualquier otra índole²⁰³.

De igual manera, para celebrar convenios con la universidad, autoridades de gubernamentales, empresas comerciales, instituciones educativas, de crédito, servicio y otras, que tiendan y repercutan en beneficio de sus miembros; así mismo el sindicato promueve eventos sociales, culturales y deportivos entre sus integrantes para fomentar la armonía y las relaciones humanas; adherirse a otras organizaciones sindicales o dejar de pertenecer a ellas, salvaguardando siempre su autonomía sindical. Y en general todo acto que tienda a conseguir mejores niveles de bienestar para los trabajadores²⁰⁴.

Así mismo el estatuto vigente al 2013 del sindicato menciona entre los requisitos para ser miembro del mismo es ser trabajador de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, tener nacionalidad mexicana, presentar solicitud de ingreso directamente o a través de la delegación sindical respectiva, una vez realizado lo anterior, el secretario general deberá aceptar de forma expresa o tácita al trabajador²⁰⁵. Una vez registrado el trabajador adquiere los siguientes derechos y obligaciones como se muestran en la tabla 4.2-1:

²⁰³ *Ibídem*; Artículo 5 Pág. 1

²⁰⁴ *Ídem*

²⁰⁵ *Ibídem*; Artículo 7 Pág. 1

Tabla 4.2-1 Derechos y Obligaciones de los trabajadores afiliados al Sindicato Administrativo de la UASLP.

<i>Derechos de los miembros del sindicato</i>	<i>Obligaciones de los miembros del sindicato</i>
1.- Tener voz y voto en las asambleas generales que celebre la organización sindical.	1.- Cumplir y hacer cumplir fielmente los estatutos y los acuerdos emanados en asamblea
2.- Elegir y ser electo para los cargos de representación sindical, debiendo cumplir con las condiciones que así se requieran.	2.- Asistir puntualmente al informe de actividades que rinde anualmente el secretario general del sindicato, a las asambleas y a todo acto de carácter sindical a que sean convocados.
3.- Los socios jubilados no podrán ocupar puestos de dirección sindical, tendrán solamente derecho a voz.	3.- Cumplir satisfactoriamente las comisiones que se le confieran por el sindicato.
4.- Ser tutelados por la organización en la defensa de sus derechos laborales ante cualquier autoridad	4.- Cubrir oportunamente las cuotas ordinarias y extraordinarias que establezcan las asambleas.
5.- Obtener apoyo jurídico en los procedimientos jurídicos de orden legal en que se vean requeridos.	5.- Aceptar que la tesorería de la Universidad efectúe las deducciones por concepto de cuotas o descuentos sindicales cuando así proceda-
6.- Disfrutar de los beneficios colectivos, sean de índole social, cultural, económicos o académicos conquistados por el sindicato.	6.- En los casos de permisos o licencias sin goce de sueldo, aceptar la deducción del importe total de las cuotas sindicales en el último recibo de pago, en los términos antes señalados.
7.- Tramitar y obtener licencia sindical cuando sean designados para ocupar puestos de confianza o en la administración universitaria, con el derecho de solicitar su re ingreso cuando concluya su gestión.	7.- Desempeñar con lealtad y espíritu de servicio los cargos sindicales para los que fueron electos.
8.- Ser informado de los acuerdos y determinaciones que adopte el sindicato por conducto de los órganos competentes.	
9.- Requerir se convoque, por así meritarlo, a asambleas generales o de delegados con carácter de extraordinarias, en términos estatutarios.	
10.- Todos aquellos que se contemplen en las condiciones gremiales, reglamento interno, estatutos de más disposiciones normativas aplicables.	

Fuente: Elaboración propia con base en los artículos 19 y 20 de los Estatuto del Sindicato Administrativo de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí.

En lo correspondiente a los derechos de los trabajadores sindicalizados se encuentran el tener voz y voto en las asambleas generales, de igual manera podrán ocupar puestos de representación dentro de la organización gremial, con excepción de los jubilados quienes no podrán ocupar puestos de dirección sindical solamente tendrán derecho a voz. Así mismo todos los trabajadores tendrán derecho a ser apoyados jurídicamente cuando así lo soliciten y a disfrutar de todos los beneficios colectivos sean de índole social, cultural, económicos o académicos conquistados por el sindicato.

En cuanto a las obligaciones se encuentran que todos los agremiados deberán cumplir fielmente los estatuto y en general todos los acuerdos a los que llegue la asamblea, asistir a las asambleas y a todos los actos a los que se convoque al trabajador; cumplir las comisiones que se le asignen y desempeñar con lealtad y espíritu los cargos sindicales que se le confieran.

Ahora bien debido a que el sindicato se integra con la totalidad de los miembros del personal administrativo de la USLP, es importante considerar que para un mayor conocimiento y control de los agremiados existen delegaciones sindicales, las cuales según el artículo 22 de los Estatutos del Sindicato Administrativo de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí se dividen como a continuación se describen:

- 1.- Delegación Sindical de la Escuela de agronomía.
- 2.- Delegación Sindical de las Casetas de Vigilancia de la Zona Universitaria.
- 3.- Delegación Sindical del Centro de Idiomas.
- 4.- Delegación Sindical del Centro de Salud Universitario.

- 5.- Delegación Sindical de la Facultad de Ciencias.
- 6.-Delegación Sindical de la Facultad de Ciencias Químicas.
- 7.- Delegación Sindical de la Facultad de Contaduría y Administración.
- 8.- Delegación Sindical de la Facultad de derecho.
- 9.- Delegación Sindical del Departamento de Difusión Cultural.
- 10.- Delegación Sindical de la Facultad de Economía.
- 11.- Delegación Sindical del Edificio Central.
- 12.- Delegación Sindical de la Editorial Universitaria.
- 13.- Delegación Sindical de la Escuela de Enfermería.
- 14.- Delegación Sindical de la Escuela de Estomatología.
- 16.- Delegación Sindical de la Escuela de Biblioteconomía.
- 17.- Delegación Sindical del Departamento de Físico Matemáticas.
- 18.- Delegación Sindical de la Escuela del Hábitat.
- 19.- Delegación Sindical de la Facultad de Ingeniería.
- 20.- Delegación Sindical del Instituto de Ciencias Educativas.
- 21.- Delegación Sindical del Instituto de Geología y Metalurgia.
- 22.-Delegación Sindical del Instituto de Física.
- 23.- Delegación Sindical de la Librería Universitaria.
- 24.- Delegación Sindical de Mantenimiento de Vehículos.
- 25.- Delegación Sindical del Departamento de Mantenimiento y Construcción.
- 26.- Delegación Sindical de Mantenimiento de Vehículos.
- 27.- Delegación Sindical de la Facultad de Medicina.
- 28.- Delegación Sindical de la Escuela Preparatoria N° 1.
- 29.- Delegación Sindical de la Escuela Preparatoria de Matehuala.

- 30.- Delegación Sindical de la Escuela Preparatoria N° 2.
- 31.- Delegación Sindical de la Escuela de Psicología.
- 32.- Delegación Sindical de Radio Universidad.
- 33.- Delegación Sindical del Sistema de Bibliotecas.
- 34.- Delegación Sindical de la Tienda Diagonal Sur.
- 35.- Delegación Sindical de la Unidad Deportiva.
- 36.- Delegación Sindical de la Unidad Rio verde.
- 37.- Delegación Sindical de la Unidad Valles.
- 40.- Delegación Sindical dl Departamento de Mantenimiento Eléctrico.

Cada delegación contará con directivas las cuales serán renovadas cada dos años, y su directiva deberá integrarse por lo menos por un delegado, un subdelegado, un secretario y un tesorero²⁰⁶. La asamblea delegacional podrá aplicar correcciones disciplinarias cuando así lo crea conveniente basándose en el estatuto. En lo referente a las asambleas, cada delegación tiene la facultad de convocar a asambleas de carácter ordinario y extraordinario²⁰⁷.

Ahora bien, del sindicato se desprenden tres órganos de gobierno, los cuales son: **La Asamblea General, Asamblea General de Delegados y el Secretario General del Comité Ejecutivo**²⁰⁸²⁰⁹, como se puede observar en el organigrama 4.2-1:

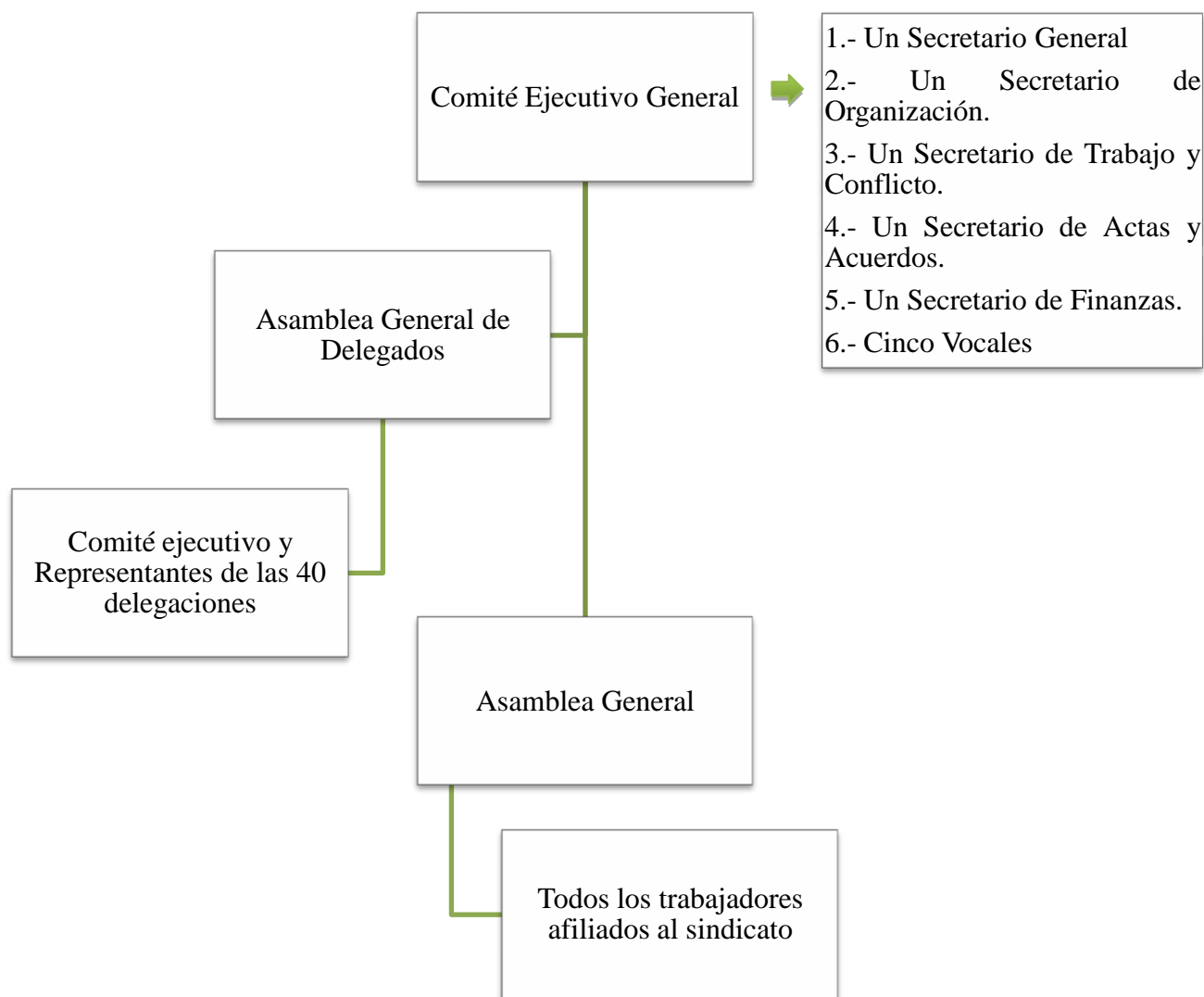
²⁰⁶ *Ibídem*; Artículo 29 Pág. 6

²⁰⁷ *Ibídem*; Artículo 30 Pág. 6

²⁰⁸ *Ibídem*; Artículo 36 Pág. 6

²⁰⁹ Es importante mencionar que el artículo 30 de los Estatutos del Sindicato Administrativo de la UASLP al describir a sus tres órganos de gobierno incorpora un elemento llamado Secretario General del Comité Ejecutivo, sin embargo cuando describe las actividades de cada órgano, ésta figura no aparece y en su lugar

Organigrama 4.2-1 Comité Ejecutivo del Sindicato Administrativo de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí



Fuente: Elaboración propia con base en la información de los Estatutos del Sindicato Administrativo de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí

aparece el órgano llamado Comité Ejecutivo, por tanto de aquí en adelante solamente nos referiremos al segundo.

En donde la Asamblea General está integrada con todos los trabajadores afiliados al sindicato²¹⁰, la finalidad de dicha asamblea en sesión ordinaria es para constituir el comité de huelga y el estallamiento de la misma; para tomar protesta del Comité Ejecutivo General; y para reunirse con motivo del informe anual de actividades del secretario general del sindicato²¹¹.

En lo que respecta a la Asamblea General de Delegados como se describe en el artículo 41 de los estatutos es el órgano de gobierno ordinario del sindicato que se integra por el Comité Ejecutivo General y por los Delegados Sindicales que conforman la organización²¹². Dicha asamblea tendrá las siguientes obligaciones y atribuciones:

- a) Cumplir y hacer cumplir el presente estatuto
- b) Aprobar los nombramientos de comisiones que propongan el secretario general de la organización para el cumplimiento de las funciones del sindicato
- c) Sancionar los informes que rindan el Comité Ejecutivo General y las comisiones
- d) Conocer y escuchar los proyectos de reformas a los estatutos.
- e) Aprobar las solicitudes de afiliación de nuevas delegaciones en base al estudio que al respecto presente el Comité Ejecutivo General.
- f) Aceptar las solicitudes de permiso que presenten uno o más miembros del Comité Ejecutivo General, siempre que sean mayores de noventa días.

²¹⁰ *Ibídem*; Artículo 38 Pág. 6

²¹¹ *Ibídem*; Artículo 39 Pág. 6

²¹² *Ibídem*; Artículo 40 Pág. 7

- g) Aceptar o rechazar la acreditación de la persona que sustituya al delegado sindical en la Asamblea General de Delegados.
- h) Decidir sobre las afiliaciones del sindicato a confederaciones y/o asociaciones sindicales nacionales.
- i) Sancionar la renuncia de algún miembro del Comité Ejecutivo General.

En cuanto al Comité Ejecutivo General, es el órgano directivo de sindicato y tiene la representación del mismo y es el competente para ejecutar los acuerdos y resoluciones de la Asamblea General y de la Asamblea General de Delegados²¹³. Quienes conformen dicho órgano durarán en el cargo cuatro años de conformidad con el artículo 60 de los estatutos del Sindicato Administrativo de la UASLP y tendrá las siguientes obligaciones y atribuciones como lo estipula el artículo 55 de los estatutos²¹⁴:

- a) Ejercer la representación legal del sindicato con todas las facultades que corresponden a un apoderado legal, para la celebración de actos de administración, para pleitos y cobranzas y aun las que se requieran de cláusulas especiales.
- b) En particular representar legalmente al sindicato ante las autoridades universitarias, civiles, administrativas, gubernamentales, jurisdiccionales y del trabajo.
- c) Tiene a su cargo la administración del patrimonio del sindicato, por conducto del secretario general y del secretario de finanzas

²¹³ *Ibídem*; Artículo 53 Pág. 8

²¹⁴ *Ibídem*; Artículo 55 Pág. 8

- d) Cumplir y hacer cumplir las disposiciones contenidas en estos estatutos.
- e) Rendir a la Asamblea General de Delegados un informe mensual sobre las actividades realizadas de mayor trascendencia.
- f) Rendir un informe anual a la Asamblea General sobre las actividades llevadas a cabo y sobre el patrimonio del sindicato.
- g) Conocer y autorizar en su caso las solicitudes de licencia menores de noventa días presentadas por alguno o varios de los miembros del propio Comité Ejecutivo General.
- h) Formular por conducto del secretario general las declaraciones sobre asuntos universitarios o extra- universitarios a la opinión pública.
- i) Ejercer por conducto del Secretario General o del Secretario correspondiente, la representación de los miembros del sindicato en la defensa de sus derechos laborales, sin perjuicio del derecho (los agremiados para actuar o intervenir directamente, cesando, entonces a petición expresa, las gestiones de la organización).
- j) Recibir los proyectos de reforma estatutaria que le sean presentadas y someterlas a la consideración de la Asamblea General de Delegados.
- k) Las demás que se manera directa o indirecta le confieran los estatutos.

Ahora bien, como ya se describía en el organigrama anterior el Comité ejecutivo está compuesto por 6 elementos: el Secretario General, Secretario de Organización, Un Secretario de Trabajo y Conflicto, el Secretario de Actas y Acuerdos, el Secretario de Finanzas y Cinco Vocales. En donde el **Secretario General** es el representante legal del sindicato y tiene que presidir las sesiones de la Asamblea General, teniendo voz y voto de

calidad cuando las circunstancias lo requieran, así mismo es el encargado de supervisar las funciones de los integrantes del Comité ejecutivo en cuanto a su eficaz cumplimiento, proporcionándoles los informes que requieran para tal efecto.

Así mismo son funciones del Secretario General contratar a profesionistas o personal administrativo que él considere necesario para cumplir satisfactoriamente con las responsabilidades inherentes a sus funciones de dirección sindical, también deberá realizar las visitas necesarias a las diferentes delegaciones cuando así lo requiera para atender conflictos laborales que se presenten²¹⁵.

En cuanto al **Secretario de Organización** dentro de sus obligaciones y atribuciones se encuentran planificar mancomunadamente con el Secretario General el funcionamiento interno del Comité Ejecutivo, llevar un registro de los miembros del Sindicato asentando los datos que proporcionen en su obligación de ingreso, con el sistema que considere adecuado; también deberá controlar la estadística, archivo e inventario de los bienes del sindicato así como coordinar los eventos sociales y culturales apoyándose de los vocales y suplir al secretario general en ausencias temporales²¹⁶

En cuanto a las atribuciones y obligaciones del **Secretario del Trabajo y Conflictos** se encuentran tratar todos los problemas que surjan en las relaciones laborales por violaciones a los derechos o prestaciones del Contrato Colectivo de Trabajo, reglamentos y convenios etc. También deberá informar al Comité Ejecutivo sobre las

²¹⁵ *Ibídem*; Artículo 62 Pág. 9

²¹⁶ *Ibídem*; Artículo 63 Pág. 9

violaciones o la incorrecta aplicación de las estipulaciones contractuales, según observaciones. Dicho secretario es el encargado de elaborar y proponer proyectos de revisión del Contrato Colectivo de Trabajo, tabulador salarial, reglamentos y Convenios celebrados por el Sindicato²¹⁷.

En lo que respecta al **Secretario de Actas y Acuerdos** entre sus actividades se encuentran el llevar las actas de la asamblea, tanto ordinaria como extraordinaria, así mismo deberá llevar un libro de sesiones de las Asambleas Generales, Asambleas de Delegados y de las reuniones del Comité Ejecutivo, el cual estará a disposición de los socios que los soliciten; entregar a los miembros del Comité y a los demás órganos del sindicato copia de los acuerdos que les corresponda ejecutar; y por último apoyar a las delegaciones sindicales cuando lo requieran²¹⁸.

En cuanto a las obligaciones del **Secretario de Finanzas** se encuentran tener a su cargo el manejo de fondos para gastos de operación y administración del sindicato, también deberá solicitar oportunamente a la universidad los fondos a que el sindicato tenga derecho y depositarlos en el banco conjuntamente con el Secretario General. De igual forma le corresponde elaborar junto con el contador del sindicato el informe financiero mensual y el anual que el Comité Ejecutivo debe rendir en la Asamblea General; sumado a lo anterior deberá llevar un registro contable y patrimonial del sindicato²¹⁹

²¹⁷ *Ibídem*; Artículo 64 Pág. 10

²¹⁸ *Ibídem*; Artículo 65 Pág. 10

²¹⁹ *Ibídem*; Artículo 66 Pág. 10

Y finalmente en cuanto a las tareas que deben desempeñar los **vocales** se encuentran auxiliar a los secretarios del Comité Ejecutivo General en el desempeño de sus actividades previa asignación por parte del Secretario General; en caso de ausencia de alguno de los secretarios del Comité Ejecutivo, el vocal deberá ocupar el cargo provisional o definitivo, previo acuerdo de la Asamblea General de Delegados²²⁰

En lo que respecta a la cartera que conforma al sindicato, se encuentran las siguientes secretarías: a) Secretaría de Deportes, b) Secretaria de Prensa y Propaganda, c) Secretaría del Interior, d) Secretaría de Acción Femenil, e) Secretaría de Acción Social y Cultural, f) Secretaría de Seguridad Social, g) Departamento Jurídico²²¹. Las atribuciones y obligaciones de cada una de ellas quedan sujetas al plan de trabajo que anualmente se entrega al Secretario General del sindicato para su aprobación o denegación, también será él quien cuando considere que no se justifica la existencia de alguna secretaría podrá decretar su extinción²²².

4.3 Sindicato Independiente de Trabajadores y Trabajadoras del Gobierno del Estado de San Luis Potosí

El sindicato Independiente de Trabajadores y Trabajadoras del Gobierno del Estado de San Luis Potosí creado el 11 de agosto del 2011 después de que se le niegan dos veces el registro tuvieron que realizar una marcha a la Ciudad de México logrando entrevistarse con el Presidente de la Suprema Corte de Justicia, el Ministro Góngora Pimentel, se le plantea el problema y sorprendido responde: “¿Que nohay leyes en San Luis Potosí?, ¿no es posible

²²⁰ *Ibídem*; Artículo 67 Pág. 10

²²¹ *Ibídem*; Artículo 88 Pág. 13

²²² *Ibídem*; Artículo 90 y 91 Pág. 13

que se haya caminado tantos kilómetros para que se respete una ley”. Mediante amparo se otorga el Registro Sindical al S.I.T.T.G.E. el 11 de Agosto del 2000²²³.

El objetivo para el cual fue creado el sindicato es para la unificación de todos los trabajadores mediante una autentica organización para el estudio, mejoramiento y defensa de sus derechos, así como la comunicación de los dirigentes con las bases y una renovación no solo de forma sino de fondo en las estructuras sindicales buscando que sus dirigentes acaten las indicaciones de la base²²⁴. Los trabajadores que podrán formar parte del gremio serán todos aquellos que laboren para los poderes legislativo, ejecutivo y judicial, organismos públicos descentralizados del gobierno del estado de San Luis Potosí cuando por decisión libre y voluntaria quieran formar parte de él²²⁵. Una vez que forman parte del sindicato tendrán los siguientes derechos y obligaciones como se muestra en la tabla 4.3-1:

Tabla 4.3-1 Derechos y Obligaciones de los trabajadores afiliados al S.I.T.T.G.E.

<i>Derechos de los miembros del sindicato</i>	<i>Obligaciones de los miembros del sindicato</i>
1.- Tener voz y voto en las asambleas generales y extraordinarias.	1.- Cumplir fielmente los estatutos y los acuerdos emanados de las asambleas.
2.- Elegir y ser electo para los cargos de representación sindical, debiendo cumplir con los requisitos establecidos en el presente reglamento.	2.- Asistir a la asamblea, la cual se llevará a cabo cada seis meses y a todo acto de carácter sindical que sea necesario para contribuir al fortalecimiento del sindicato.
3.- Obtener el apoyo del sindicato en la defensa de sus derechos laborales y ante las autoridades de cualquier índole.	3.- Cumplir satisfactoriamente las comisiones que confieran el sindicato, y al ser electo para un cargo sindical deberá desempeñarlo con honestidad, lealtad y espíritu de servicio.
4.- Disfrutar de las conquistas sindicales,	4.- Aceptar que sus descuentos por cuota

²²³Historia del sindicato Independiente de Trabajadores y Trabajadoras del Gobierno del Estado de San Luis Potosí (2000). Revisado el 25 de septiembre de 2014. Disponible en: <http://www.S.I.T.T.G.E.com.mx/images/HIS.pdf>

²²⁴Sindicatos Independiente de Trabajadores y Trabajadoras de Gobierno del Estado de San Luis Potosí (2000) Estatutos del S.I.T.T.G.E, artículos del 1 al 101. San Luis Potosí. SLP

²²⁵*Ibídem*; Artículo 7 Pág. 2

sean de carácter social, cultural, económico y sindical.	sindical y cuota extraordinaria los realice la secretaria de finanzas en sus recibos de pago quincenalmente.
5.- Estar informado de los convenios o acuerdos que adquiera el sindicato por los conductos establecidos para tal fin.	5.- El no asistir a las asambleas no lo libera de los acuerdos emanados de ella, obligándose a respaldarlos en todos sus actos.
6.- Requerir se convoque a asamblea general o extraordinaria cuando las condiciones de trabajo así lo amerite, o cuando se debatan tratar asuntos de carácter urgente.	
7.- Para cumplir con el inciso anterior se deberán reunir las firmas de cuando menos el cincuenta por ciento más uno de los miembros del sindicato.	

Fuente: Elaboración propia con base en los artículos 11 y 12 de los Estatutos del Sindicato Independiente de Trabajadores y Trabajadoras de Gobierno del Estado de San Luis Potosí

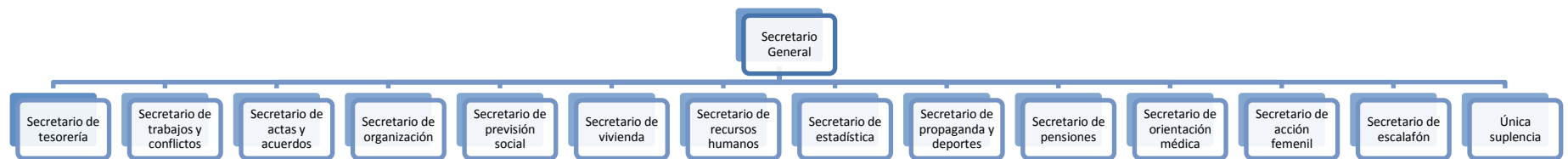
Entre las principales obligaciones de los asociados se encuentran asistir a las asambleas que se lleven a cabo y de no hacerlo el estatuto considera como una exigencia que el agremiado se informe de lo que acontece dentro del sindicato, así mismo los trabajadores deberán cumplir con las comisiones que se les designen; en cuanto a los derechos se encuentran el tener la oportunidad cuando así lo deseen de poder ocupar un puesto de representación dentro del sindicato, también podrán disfrutar de las conquistas sindicales y cuando así lo soliciten obtendrán apoyo del sindicato en la defensa de sus derechos laborales ante las autoridades.

Ahora bien en cuanto a la conformación del sindicato éste se compone de 15 miembros, los cuales conforman el comité ejecutivo, el cual es el órgano que tiene la representación legal del mismo y es el competente para ejecutar los acuerdos y resoluciones

de la asamblea general y de la asamblea de representantes sindicales²²⁶, dicha asamblea tendrá un periodo de duración de cuatro años, posteriormente se renovará y estará conformado como se muestra en el organigrama 4.3-1:

²²⁶ *Ibíd*em; Artículo 21 Pág. 8

Organigrama 4.3-1 Comité Ejecutivo del S.I.T.T.G.E.



Fuente: Elaboración propia con base en los artículo 34 al 48 de los estatutos vigentesal 2013 del S.I.T.T.G.E..

Son atribuciones del **secretario general**²²⁷ el convocar a elecciones del comité ejecutivo cuando así se requiera, deberá ejercer la representación legal del sindicato en todos los actos en que este participe, abrir en una institución bancaria mancomunadamente con el secretario de finanzas una cuenta para depositar los fondos del sindicato. Así mismo deberá entregar anualmente un informe escrito de las actividades desarrolladas por el comité ejecutivo general.

De igual manera dentro de las facultades del secretario general se encuentran el contratar a los profesionistas o personal administrativo que considere necesario para suplir satisfactoriamente con las responsabilidades de sus funciones de dirección sindical. Finalmente es importante mencionar que el secretario general tendrá prohibido celebrar pactos o convenios individuales y contraer compromisos de carácter económico, sin la autorización del comité ejecutivo.

En cuanto al **secretario de trabajos y conflictos**²²⁸ se le atribuyen el resolver en unión con el secretario general, las quejas presentadas por los trabajadores relativos a conflictos laborales, así mismo es el encargado de gestionar junto con el secretario de recursos humanos las plazas que se encuentren disponibles según corresponda en escalafón; de igual manera deberá proponer ante el comité ejecutivo, la elaboración de proyectos de contrato colectivo de trabajo, los tabuladores de salarios, las retribuciones y convenios que deberán efectuarse con gobierno del estado.

²²⁷ *Ibídem*; Artículo 34 Pág. 11

²²⁸ *Ibídem*; Artículo 35 Pág. 12

El **secretario tesorero**²²⁹ es el encargado de solicitar ante el gobierno del estado los fondos que el sindicato tiene derecho, deberá realizar las erogaciones conforme lo autorice el comité ejecutivo y las acordadas en la asamblea, no haciendo ningún pago que no esté autorizado por el secretario general. De igual manera deberá proporcionar información financiera que sea solicitada por el comité ejecutivo, el secretario general o la asamblea general. En sus manos se encuentra la responsabilidad de registrar la contabilidad y el patrimonio sindical así como el manejo del gasto para fondo de operación y administración del sindicato.

En cuanto a las obligaciones y atribuciones del **secretario de actas y acuerdos**²³⁰ se encuentra el levantar las actas de reuniones del comité ejecutivo, tanto de las asambleas ordinarias como de las extraordinarias; así mismo deberá llevar un control de los acuerdos tomados en cada reunión. Sumado a lo anterior deberá planificar junto con el secretario general el buen funcionamiento del comité ejecutivo, además será el encargado de coordinar y vigilar que las reuniones se desarrollen en un ambiente propicio.

Ahora bien, el **secretario de previsión social**²³¹ es el responsable de elaborar y proponer al comité ejecutivo proyectos de mejora de condiciones laborales, así mismo es el encargado de gestionar con el secretario general la mejora de las prestaciones. Por otro lado es el encargado de auxiliar en cuanto a orientación médica a los secretarios para gestionar la atención debida a los agremiados. En lo que respecta al secretario de vivienda²³², éste es

²²⁹ *Ibídem*; Artículo 36 Pág. 12

²³⁰ *Ibídem*; Artículo 37 Pág. 13

²³¹ *Ibídem*; Artículo 39 Pág. 14

²³² *Ibídem*; Artículo 40 Pág. 14

el encargado de gestionar con el secretario general ante las autoridades correspondientes, para lograr una mejor vivienda; así mismo mediante programas de vivienda de gobierno del estado en las instituciones como INESVI, INFONAVIT o pensiones, promover estos programas para beneficio de los trabajadores.

De igual manera deberá asesorar y ayudar a obtener un crédito para vivienda a un interés accesible para el trabajador, de igual manera en unión con el secretario general obtener guarderías para los hijos de las madres trabajadoras. En cuanto a las atribuciones del **secretario de recursos humanos**²³³, deberá trabajar en conjunto con el secretario de escalafón y el secretario de estadística para obtener una propuesta eficiente para promover ascensos ante las autoridades.

Sumado a lo anterior deberá crear una bolsa de trabajo para proponer cuando así lo requiera personal de base, además deberá realizar reunión de representantes sindicales para recibir las propuestas y comentarios, para promover a los trabajadores. En lo referente al **secretario de estadística**²³⁴, le corresponde tener actualizado el expediente de los miembros del sindicato, aunado a lo anterior deberá elaborar una relación de todos los trabajadores del estado según el tipo de trabajador: de base, foráneo, por honorarios y por contrato. También deberá crear un directorio telefónico con datos de los integrantes del comité ejecutivo, de los representantes sindicales y de las dependencias de gobierno.

²³³ *Ibíd.*; Artículo 41 Pág. 15

²³⁴ *Ibíd.*; Artículo 42 Pág. 15

En cuanto a las obligaciones y atribuciones del **secretario de propaganda y deportes**²³⁵, le corresponde elaborar un boletín informativo mencionando las actividades y los logros realizado, también deberá elaborar programas de actividades deportivas a realizarse por los miembros del sindicato, también deberá integrar los equipos en cada dependencia. Finalmente deberá elaborar propaganda del sindicato en unión con los representantes de cada dependencia.

En lo que respecta al secretario de pensiones²³⁶, deberá representar al secretario general ante la dirección de pensiones, deberá asesorar a los trabajadores en los trámites de préstamos a corto plazo. También deberá asesorar a los trabajadores para realizar los trámites de jubilación, vigilando que se entregue la cantidad que legalmente le corresponda. Ahora bien, en cuanto al **secretario de orientación médica**²³⁷, le corresponde gestionar la atención médica para los agremiados, orientar a los trabajadores para la obtención de la misma y vigilar que la gestión ante las autoridades para que los trabajadores que se encuentren inscritos a la institución médica para que reciba la atención debida.

El **secretario de acción femenil**²³⁸ es el encargado de vigilar el goce de los beneficios y derechos que les corresponden por ley, en razón de su estado físico como mujer, en unión con la secretaria de recursos humanos realizar cursos de capacitación para hacerlos acreedores a los ascensos. En unión con la secretaría de deportes, fomentar la

²³⁵ *Ibídem*; Artículo 43 Pág. 16

²³⁶ *Ibídem*; Artículo 44 Pág. 16

²³⁷ *Ibídem*; Artículo 45 Pág. 17

²³⁸ *Ibídem*; Artículo 46 Pág. 17

participación de la mujer en la práctica de los deportes, así mismo deberá auxiliar a la secretaría de organización en los distintos actos culturales y políticos.

En cuanto a las obligaciones del **secretario de escalafón**²³⁹, deberá realizar y actualizar la lista de trabajadores por dependencia que tenga derecho a un ascenso y junto con el secretario de recursos humanos analizar las propuestas de promoción y junto con el secretario de estadística revisar los datos y actualizarlos para un mejor análisis del expediente. En cuanto a las atribuciones de la **única suplencia**²⁴⁰ es el substituir provisionalmente o definitivamente el lugar de cualquiera de los secretarios del comité ejecutivo en caso de ausencia, también cuando lo autorice el secretario general podrá auxiliar a los secretarios del comité ejecutivo en el desempeño de sus funciones.

La finalidad del comité en mención es la de ejercer la representación legal por medio del secretario general y del secretario de trabajos y conflictos con todas las facultades que corresponden ante las autoridades gubernamentales, civiles, administrativas y jurisdiccionales.

²³⁹ *Ibídem*; Artículo 47 Pág. 18

²⁴⁰ *Ibídem*; Artículo 48 Pág. 18

Capítulo 5. Análisis de la perspectiva de género en los sindicatos en San Luis Potosí

En este capítulo lo que se desea plantear es sí los tres sindicatos seleccionados tienen perspectiva de género tanto en su normatividad como en su discurso, para lo cual en una primera parte se analizarán si cada sindicato cuenta con una secretaría que desarrolle programas y acciones encaminadas al desarrollo de la perspectiva de género al interior de la organización en una segunda parte se analizará el discurso de las líderes sindicales dentro del focusgroup. En una tercera parte se realizará un análisis comparativo entre los tres sindicatos para tener un panorama de cómo cada sindicato desarrolla y pone en práctica la perspectiva de género.

5.1 *Análisis sobre la perspectiva de género dentro de los sindicatos en San Luis Potosí*

Para el presente estudio de caso se tomó como unidad de análisis tres sindicatos del estado de San Luis Potosí los cuales son: el Sindicato Autónomo Democrático de los Trabajadores del gobierno del Estado de San Luis Potosí, el Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras del Gobierno del Estado de San Luis Potosí y el Sindicato Administrativo de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, cabe destacar que los tres sindicatos tienen a una mujer ocupando el puesto de secretaria general.

Para la recolección de la información se ha realizado mediante el *focusgroup* en el cual no solamente se invitó a las líderes sindicales, también asistieron dos profesores-investigadores, el primero de ellos trabaja los temas sobre la historia del sindicalismo en México y el sindicalismo a nivel contemporáneo, el segundo es especialista en temas de género y perspectiva de género, esto con la finalidad de triangular la información proporcionada por las líderes sindicales y así poder darle mayor rigor científico.

A los cinco participantes se les realizó una serie de preguntas tomadas del documento denominado “Lograr la igualdad de género, manual sindical” emitido por la Confederación Sindical Internacional²⁴¹. Las cuales han sido operacionalizadas como a continuación se describe en el cuadro 5.1-1 para poder realizar el análisis pertinente.

²⁴¹Para mayor información acerca del documento favor de revisar el anexo 2

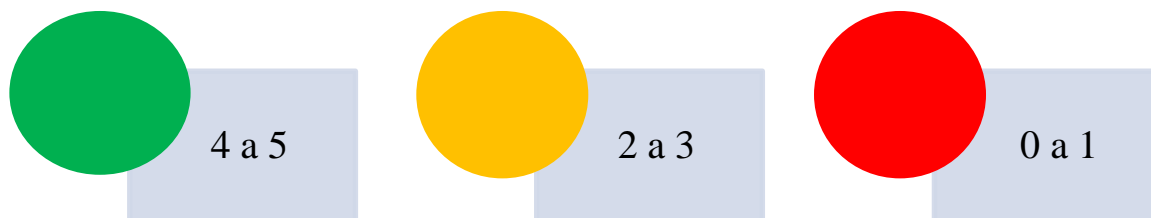
Tabla 5.1-1Operacionalización de la variable dependiente

Preguntas realizadas en el focusgroup tomadas del manual sindical para la igualdad de género	Indicadores para medir la variable dependiente	Tipo de respuesta
Acciones encaminadas a lograr la perspectiva de género	Desarrollo de planes sindicales de largo alcance (2 o 3 años) con transversalización de género	Si/No
Mecanismos de evaluación y vigilancia de las estrategias de género	Construir carteras de igualdad de género	Si/No
Medición de la participación activa de la mujer dentro de un sindicato	Mayor número de participación femenina dentro del sindicato	Si/No
Cuáles son las acciones que se llevan a cabo para lograr igual retribución a igual trabajo realizado	Construcción de datos segregados	Si/No
Mecanismos de monitoreo para evitar desigualdades salariales		
Realizan Actividades culturales de sensibilización a los miembros del sindicato sobre las nuevas relaciones de género	Realizan actividades de sensibilización	Si/No

Fuente: Elaboración propia

Como se muestra en el cuadro, las respuesta para las variables serán de tipo binaria - SI o NO-un vez que la matriz anterior sea aplicada en cada uno de los sindicatos seleccionados como unidad de análisis se procederá a realizar la sumatoria de las respuestas para las afirmativas se les otorgará un valor de uno y a las negativas un valor de cero. Una vez realizada la suma respectiva ésta será valorada según el semáforo que se muestra en la imagen 5.1-1:

Imagen 5.1-1 Semáforo para calificar los indicadores de la variable dependiente



Fuente: elaboración propia

Tal como un semáforo vial, en este caso la finalidad que tiene dicho semáforo es la de ubicar en qué grado se cumplen las estrategias sindicales de género, el color rojo representa nula o insuficiente cantidad de estrategias, el amarillo simboliza estrategias en proceso de consolidación las cuales se deben seguir evaluando; y por último el verde significa que hay un número significativo de estrategias con una consolidación casi al cien por ciento.

Para la variable independiente ésta se medirá como a continuación se describe en el cuadro 5.2-2. En este caso para saber si los sindicatos tienen perspectiva de género, nos apoyaremos en el análisis del discurso de las líderes sindicales para identificar la variable y analizarla.

Tabla 5.1-2Operacionalización de la variable independiente

Variable independiente:	Indicadores para medir la variable independiente
Perspectiva de género	• Reconocimiento de los roles entre hombres y mujeres en la sociedad;
	• Entendimiento de los condicionantes culturales, ideológicos, económicos y sociopolíticos que sostienen las inequidades entre los sexos.

Durante el desarrollo del *focus group* desarrollado en las instalaciones de El Colegio de San Luis AC en donde acudió la secretaria general del Sindicato Autónomo Democrático de los Trabajadores del Gobierno del Estado de San Luis Potosí, del Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras del Gobierno del Estado de San Luis Potosí y del Sindicato Administrativo de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. Dicho evento se llevó a cabo el 11 de marzo del 2014 en el marco del Día Internacional de la Mujer.

Durante el desarrollo de la plática las líderes sindicales respondieron primeramente sobre lo que ellas consideran que es el concepto de perspectiva de género, las respuestas se pueden apreciar en la tabla 5.1-3:

Tabla 5.1-3 Conceptualización de la perspectiva de género por sindicato

Concepto de perspectiva de género	S.A.D.T.G.E.	S.I.T.T.G.E.	Sindicato Administrativo de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí.
<ul style="list-style-type: none"> • La perspectiva de género es una visión alternativa y explicativa de lo que acontecen en el orden de los géneros, por lo que es una crítica a los discursos dominantes de la sexualidad, de la cultura y de la organización política de la sociedad. 	<ul style="list-style-type: none"> • " [...] en nuestro sindicato existe la igualdad nosotros lo que buscamos más que una perspectiva de género es una igualdad entre hombres y mujeres." 	<ul style="list-style-type: none"> • "[...] no creo que seamos en la misma proporción hombre y mujeres pero no es porque nosotros lo hayamos aceptado los que se van a afiliar son más hombres, los que están en la mesa directiva son mujeres pero no es que yo escoja a las mujeres para que estén en la mesa directiva si no porque en la asamblea se pone a consideración y las que quieran participar se van al sindicato." 	<ul style="list-style-type: none"> • "[...] si hay perspectiva de género, pero obviamente estamos trabajando para que así sea, el gremio está conformado por 1200 trabajadores de los cuales 575 somos mujeres, esto ha sido a raíz de ocho años a la fecha porque anteriormente las contrataciones eran principalmente para el hombre."

Fuente: Elaboración propia con base en la información proporcionada en el *FocusGroup*(2014).

Para el caso del Sindicato Autónomo Democrático de los Trabajadores del Gobierno del Estado de San Luis Potosí su concepción está basada en la diferencia sexual entre hombre y mujeres, no habla de relaciones sociales de sexo en donde se rompe con explicaciones basadas en la biología y con los supuestos universales acerca de lo masculino y lo femenino; tampoco identifica los elementos del discurso dominante masculino.

En cuanto al Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras del Gobierno del Estado de San Luis Potosí considera que el concepto tiene que ver con la proporcionalidad de la participación entre hombres y mujeres al interior la organización sindical. Esta concepción hace énfasis en las estructuras de poder, en donde a mayor número de presencia femenina sindical mayor empoderamiento, minimizando la presencia de los hombres; en cuanto al

discurso espredominantemente masculinizado porque las mujeres han encontrado un espacio de dominio y obstaculiza la entrada a los hombres para que puedan ocupar un puesto en la mesa directiva.

Finalmente para el Sindicato Administrativo de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí el concepto de género es un tanto semejante al del S.I.T.T.G.E., porque ella también visualiza que debido al aumento en la participación femenina durante un periodo de ocho años, el enfoque de género se ha ido desarrollando gradualmente. En este caso tampoco construye la relación social de los sexos para poder separarla de las explicaciones biológicas entre los hombres y mujeres para poder formarse una visión explicativa de lo que acontecen en el orden de los géneros.

Así mismo, dentro del *focusgroup* las sindicalistas compartieron sus experiencias como líderes sindicales representando en todo momento a los intereses de los trabajadores y las trabajadoras, de igual manera nos relataron sobre las estrategias que desarrollan dentro del sindicato para lograr la visión de género en sus organizaciones gremiales, las respuestas se presentan a continuación en la tabla 5.1-4 que a continuación se muestra:

Tabla 5.1-4 Análisis de la perspectiva de género en los sindicatos

Indicadores para medir la variable dependiente	Sindicato Autónomo Democrático de los Trabajadores del Gobierno del Estado de San Luis Potosí (S.A.D.T.G.E.)	Sindicato Independiente de Trabajadores y Trabajadoras del Gobierno del Estado de San Luis Potosí (S.I.T.T.G.E.)	Sindicato Administrativo de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí
Desarrollo de planes sindicales de largo alcance (2 o 3 años) con transversalización de género ²⁴²	No	No	No
Construcción de carteras de igualdad de género	No	No	No
Mayor número de participación femenina dentro del sindicato	No menciona	Si	Si
Construcción de datos segregados	No	No	No
Realización de actividades de sensibilización	No	No	No

Fuente: elaboración propia con base en la información proporcionada en el *FocusGroup*(2014).

²⁴²“Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros.”

Cuando se les pregunto sobre las estrategias encaminadas para lograr la perspectiva de género mediante el desarrollo de planes sindicaliza con transversalización de la perspectiva de género tal como lo sustenta la IV Conferencia mundial sobre la Mujer de la en Beijing, China, el Sindicato Autónomo Democrático de los Trabajadores del Gobierno del Estado de San Luis Potosí respondió que en su caso celebran el día del padre para equipararlos con la celebración del día de la madre, de esta forma le otorgan valor a la paternidad, de este modo las mujeres y hombres sean objeto de beneficios en equidad de condiciones.

Sin embargo la estrategia de transversalización considerando se refiere a incorporar la perspectiva de equidad de género a cada aspecto del quehacer institucional y no sólo a un área o proyecto aislado, por tanto no se puede considerar como transversalización el hecho de festejar el día del padre y de la madre. En cuanto al Sindicato Independiente de Trabajadores y Trabajadoras del Gobierno del Estado de San Luis Potosí y el Sindicato Administrativo de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí no respondieron la pregunta.

La segunda pregunta que se les realizó fue si dentro de su estructura organizacional existe alguna oficina que tenga la responsabilidad central de los temas de género. En este caso ninguno de los tres cuenta con ello, sin embargo el S.I.T.T.G.E. hizo hincapié en que ellos tenían una secretaría de acción femenil, pero al analizar las funciones de dicha oficina solamente fomenta la participación de la mujer en la práctica deportiva, cultural y política excluyendo a los hombres.

De igual forma en el focusgroup se les cuestionó a las líderes sindicales sobre la participación activa de las mujeres dentro de sus respectivos sindicatos; el S.A.D.T.G.E. no respondió, pero los otros dos sindicatos si lo hicieron, en el S.I.T.T.G.E. dentro del comité el 67% está conformado por mujeres, mientras que en el comité del Sindicato Administrativo de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí el 78% son mujeres.

Ahora bien, preguntas obligadas fueron las relacionadas a la igualdad de retribución salarial y los mecanismos para evitar desigualdad al respecto, para ello se considera que tengan datos segregados sobre los salarios y prestaciones que perciben los trabajadores, es importante destacar que ninguno de los tres sindicatos tiene datos segregados; al respecto uno de los profesores investigadores sigue que se deben realizar la construcción de dichos datos tomando en cuenta el tiempo en el que han permanecido en el puesto, número de personas que han participado en el puesto

También es importante ir viendo el acceso a la capacitación, ¿Quiénes se capacitan más? ¿Quiénes no se capacitan?, ¿Por qué?, ¿Cuáles son los argumentos? A quienes les tocan el trabajo altamente especializado y a quienes les tocan las áreas de menos especialización y ahí ver como se reparten las tareas, esto es algo que se tiene que hacer para empezar a hacer mirada de género, si en determinado sindicato siempre asignan a una mujer en los altos mandos y no a las tareas más especializadas, ahí tiene que hacer una acción de género para incorporar a las compañeras a tareas más especializadas, entonces el acceso a la capacitación y a distribución del trabajo que alienta el sindicato es muy importante.

De igual manera añade la profesora investigadora que es importante hacer una revisión para ver cómo se realizan los ascensos con qué características, ¿Qué ascensos son los más comunes en las mujeres?, ¿Cuáles son como los que más buscan los hombres?, en resumidas cuentas saber cómo está el panorama de oportunidades de ascenso dentro de sus sindicatos pero con datos segregados, como lo hacen los hombres y como las mujeres.

Finalmente se les pregunto sobre actividades de sensibilización a los miembros del sindicato sobre las relaciones de género pero ninguna de las tres lleva a cabo algún tipo de acciones encaminadas a lograr una visión de género. Hasta aquí se ha planteado las respuestas de las secretarías generales a las preguntas realizadas, a continuación se realizara la sumatoria para cada sindicato y posteriormente ubicarlo dentro del semáforo para identificar en qué etapa se encuentra.

Tabla 5.1-5 Resultados del análisis de las estrategias sindicales de genero

Indicadores para medir la variable dependiente	Sindicato Autónomo Democrático de los Trabajadores del Gobierno del Estado de San Luis Potosí (S.A.D.T.G.E.)	Sindicato Independiente de Trabajadores y Trabajadoras del Gobierno del Estado de San Luis Potosí (S.I.T.T.G.E.)	Sindicato Administrativo de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí
Desarrollo de planes sindicales de largo alcance (2 o 3 años) con transversalización de género	0	0	0
Construcción de carteras de igualdad de género	0	0	0
Mayor número de participación femenina dentro del sindicato	0	1	1
Construcción de datos segregados	0	0	0
Realización de actividades de sensibilización	0	0	0
Suma total	0	1	1

Fuente: elaboración propia

Como se observa en el cuadro anterior el Sindicato Autónomo Democrático de los Trabajadores del Gobierno del Estado de San Luis Potosí obtuvo una calificación de cero puntos, situándose dentro del semáforo en el color rojo, mientras tanto el Sindicato Independiente de Trabajadores y Trabajadoras del Gobierno del Estado de San Luis Potosí y el Sindicato Administrativo de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí obtuvieron una calificación de un punto cada uno, situándose ambos en el color rojo del semáforo.

Conclusiones Finales

La conclusión de la esta investigación es que del análisis realizado sobre el Sindicato Autónomo Democrático de los Trabajadores del Gobierno del Estado de San Luis Potosí, Sindicato Independiente de Trabajadores y Trabajadoras del Gobierno del Estado de San Luis Potosí y el Sindicato Administrativo de la Universidad Autónoma de San Luis Potos carecen del conocimiento necesario para desarrollar el enfoque de género dentro de la respectiva organización.

Lo anterior es importante para poder eliminar la discriminación por sexo en cuanto al salario, horarios laborales, superación profesional entre otros; por tanto es imprescindible que conozcan, analicen y expresen un lenguaje inclusivo como principio para la construcción de un marco teórico-normativo que facilite el replanteamiento de las construcciones sociales y culturales en el ámbito laboral y poder hacer frente a los desafíos planteados.

Lo anterior es importante porque una vez logrado podrán realizar estrategias sindicales de género idóneas para cada sindicato. Como se pudo observar en los tres casos en su discurso se visualiza un lenguaje basado en una visión biológica de sexo al resaltar la importancia de los festejos del día del padre y de la madre, cuando mencionan que el número de mujeres participantes es mayor que el de los hombres dentro de la mesa directiva, sin embargo lo único que demuestra es que las mujeres han encontrado un espacio de poder en donde no permiten la entrada de hombres por temor a ser reemplazadas.

Por tanto se deduce que el sistema patriarcal bajo el cual se encuentran permeados los sindicatos provoca que el comportamiento de las mujeres en el ejercicio de la participación política y toma de decisiones dentro de la organización sindical, tiende a tener comportamientos recios y a ejercer cabildeo fuera de la legalidad, en este sentido la recomendación es que, para que estas organizaciones tengan fuerza tanto al interior como al exterior del sindicato es necesaria el estudio y análisis adecuado a cada demanda mediante una buena asesoría legal que los lleve a buenos acuerdos.

En este sentido, la profesora investigadora hace énfasis en este punto, mencionando que la cultura sindical se basa en poner al más “duro”, al más enérgico, pensando siempre en atributos masculinos, cuando realmente una buena lucha salarial tiene que ver con mecanismos de organización, con una buena asesoría legal, con buenos planteamientos analizados adecuadamente y en tiempo frente a conciliación y arbitraje, realmente no tiene que ver con que tengan al más violento o al que tenga atributos más agresivos²⁴³.

Entonces lo importante es enfrentar aquellos mecanismos informales que permean las organizaciones sindicales y cuando una mujer accede a un puesto de representación sindical pueda visualizar el orden de los géneros, esté consciente de los discursos dominantes de la sexualidad, de la cultura y de la organización política de la sociedad. Para lograr lo anterior es necesario alinear los ordenamientos legales para la constitución de los sindicatos con la Plataforma de Acción de Beijing de 1995 introduciendo el “*gender mainstreaming*” o la

²⁴³ *Ibíd.*; Pág. 21

transversalidad de la perspectiva de género como una herramienta para el diseño, la ejecución y la evaluación de las acciones en el ámbito laboral.

La plataforma de acción identifica doce esferas de especial preocupación que se consideraba que representaban los principales obstáculos al adelanto de la mujer y que exigían la adopción de medidas concretas por parte de los gobiernos y la sociedad civil. Las cuales son:

a) la mujer y la pobreza; b) la educación y la capacitación de la mujer; c) la mujer y la salud; d) la violencia contra la mujer; e) la mujer y los conflictos armados; f) la mujer y la economía; g) la participación de la mujer en el poder y la adopción de decisiones; h) los mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer; i) los derechos humanos de la mujer; j) la mujer y los medios de comunicación; k) la mujer y el medio ambiente; l) la niña.

Dicho marco normativo nacional e internacional tanto a nivel laboral como en cuanto a Derechos humanos se refieren, han realizado todo un marco normativo de manera conjunta para que se ratifiquen los acuerdos entre países y obtener derechos laborales básicos, pero México no tiene ratificados todos los convenios que dichas organizaciones formulan. Entonces es necesario que se puedan aterrizar dentro de los gobiernos locales dentro de las leyes en donde se justifica la creación de sindicatos locales.

Por tanto podemos ver como en los tres casos seleccionados el desarrollo de estrategias con perspectiva de género es nulo o insuficiente porque la cantidad de estrategias no es suficientes, entonces las correas de transmisión de los instrumentos internacionales no se reproducen a nivel local, lo que significa que los sindicatos se han quedado herméticos a

los acontecimientos internacionales, y que a nivel nacional existe un conjunto legal que les permite seguir cerrados ante un mundo global.

Como resultado de lo anterior tenemos que las carteras sindicales están ocupadas en su mayoría por mujeres, pero que siguen produciendo y reproduciendo un sistema patriarcal porque no han querido mirar el contexto actual, Así mismo siguen existiendo lo que para los estudios de género se denomina “los techos de cristal” que no es más que la limitación del ascenso laboral de las mujeres al interior de las organizaciones, se trata de un techo que limita sus carreras profesionales, difícil de traspasar y que les impide seguir avanzando. Es invisible porque no existen leyes o dispositivos sociales establecidos y oficiales que impongan una limitación explícita en la carrera laboral a las mujeres.

Anexos

Anexo 1

Demandas de las mujeres propuestas cuando se incorporan al Partido de la Revolución Mexicana

1. Igual salario para igual trabajo sin distinción de sexos.
2. Oportunidad de acceso de las mujeres a industrias y actividades en las que hasta la fecha no han participado ampliamente (petróleo, transporte).
3. Oportunidad de ascenso y de acceso a puestos directivos y de responsabilidad en todas las actividades en igualdad con el hombre: en la industria, en el campo, en la administración pública y en la actividad profesional.
4. Preferencias de la mujer en el desempeño de puestos públicos en actividades relacionadas con las mujeres y los niños.
5. Derecho a la tierra para todas las campesinas en igualdad con el hombre e iguales oportunidades en el trabajo y en la producción en los lugares donde la reforma agraria ha socializado la tierra (La Laguna, Yucatán, etc).
6. Creación de casas comunales de trabajo y de cooperativas para mujeres.
7. Remuneración del trabajo de la soldadera dentro del cuartel (lavado de ropa, confección de alimentos, etc.) y su incorporación al Servicio de Intendencia del Ejército.
8. Modificación del Art. 69 de la Ley Federal del Trabajo, reglamentado el trabajo de las sirvientas.
9. Modificación de las leyes relativas a fin de conocer el trabajo de la mujer con la maternidad (artículo 79 y 110 de la LFT y artículo 25 del Estatuto Jurídico de los Trabajadores del Estado).
10. Implantación del Seguro de Maternidad.
11. Creación de maternidades, comedores para embarazadas y servicios ambulantes de maternidad para la mujer del campo.
12. Protección efectiva de la infancia: expedición del Código para el niño, creación de la casa-cuna, hogares infantiles, comedores, colonias de vacaciones, internados para niños huérfanos, abandonados, lisiados, etc.
13. Protección a la madre soltera, reglamentando las leyes respectivas y haciendo efectiva la obligación del padre de sostener a los hijos naturales no reconocidos legalmente.
14. Abolición de la reglamentación de la prostitución y creación de profilactorios para el tratamiento y reducción de las prostitutas.
15. Lucha contra el alcoholismo y las toxicomanías.
16. Higienización del hogar, de la alimentación y de las comunidades.
17. Liberación de la mujer de los rudos trabajos domésticos utilizando técnicas y métodos modernos de trabajo (electricidad, gas, etc.)
18. Aplicación de medidas contra la carestía de los artículos de primera necesidad.

19. Reforma de todas las leyes que colocan a la mujer en situación de inferioridad en relación con el hombre.
20. Reforma al artículo 34 de la constitución y de las leyes electorales, a fin de que la mujer tenga derecho al voto sin restricciones.
21. Reforma a los códigos civiles a fin de que la mujer tenga personalidad civil fuera y dentro del matrimonio.
22. Incorporación efectiva de la mujer a la lucha sindical y de clase y acceso a los puestos directivos de las organizaciones de trabajadores.
23. Amplio derecho a la cultura para las mujeres. Facilidad para el acceso a la enseñanza superior, técnica y profesional. Igualdad de oportunidades con el hombre para la adquisición de becas y plazas a las escuelas.
24. Educación política y social de la mujer, capacitándola para ejercer sus derechos y defender sus intereses.
25. Amplia educación revolucionaria internacional de la mujer, capacitándola para participar activamente en la vida nacional.
26. Educación política revolucionaria internacional de la mujer con un sentido antifascista, antiimperialista y contra la guerra.
27. Apoyo a la organización de todos los sectores de mujeres.

Anexo 2

Preguntas para focusgroup

- 1.- Dentro de los sindicatos ¿Qué concepto de género emplean?
- 2.- ¿Cuáles son las acciones que consideras desarrollan encaminadas a la perspectiva de género dentro de ellos?
- 3.- ¿Consideras que dispone de una estrategia para alentar a las mujeres a desempeñar un papel activo dentro del sindicato?
- Si responden que si a lo anterior ¿Cuáles son los mecanismos de evaluación y vigilancia de esas estrategias?
- 4.- a la fecha ¿Consideras que en un futuro las cuotas de género elevarían la participación de las mujeres?
- 5.- ¿Cómo se podría medir la participación activa de la mujer dentro de un sindicato? (por ejemplo que indicadores, o simplemente porque lleguen a puestos de representación etc)
- 6.- De los sindicatos que mencionas ¿Cuentan con una unidad u oficina que tenga la responsabilidad central de los temas de género?
- 7.- Dentro de sus respectivos sindicatos ¿Cuáles son las acciones que se llevan a cabo para lograr igual retribución a igual trabajo realizado?
- 8.- ¿Cuáles son los mecanismos de monitoreo para evitar desigualdades salariales?

Anexo 3

Transcripción del focusGroup

Fecha: 08 de marzo del 2014.

Agradecemos la presencia de Nidia Azucena Morales Manzano del sindicato autónomo democrático de los Trabajadores del gobierno del Estado de San Luis Potosí, está Francisca Reséndiz Lara secretaria general de trabajadores y trabajadoras del gobierno del Estado de San Luis Potosí, está la Lic. María Luisa Acosta Martínez del sindicato Administrativo de la UASLP, maestro René Espinoza quien está relacionado con el sindicato de maestros del estado.

Lic. Nidia Azucena Morales Manzano:

Buenos días. Una organización sindical es un conjunto de hombre y mujeres que se suman para buscar mejorar sus prestaciones, salarios y condiciones en el desempeño de sus responsabilidades, un sindicato se forma no solo para vigilar y obtener el pago de los mínimos salariales establecidos, sino incrementarlos con el fin de contar con estándares mejores que desarrolle en lo personal y en las familias, un sindicato es la contraparte del patrón y ____ esto es una posición con SADTGE en el ámbito democrático debe penar por una prestación de servicio cada día más eficiente con calidad, calidez y eficacia porque si bien es cierto que nosotros tenemos un patrón, son los ciudadanos, ustedes los que en primera y última instancia nos debemos, no basta querer hay que saber el camino y como transitarlo dice el pensador hindú ____ un problema social jamás podrá solucionarse mirando solo una parte del todo, forma parte del problema y desde ahí buscar una respuesta a múltiples preguntas, los resultados indudablemente serían desastrosos cuando no inútiles.

En el SADTGE tenemos una amplia vocación democrática que nos ha llevado a las mujeres a luchar por la igualdad de género, con los hombres o para los hombres no tenemos un área especial para abordar los asuntos de género porque en principio nuestra misma calidad democrática en donde todos somos iguales ha evitado seccionar a las mujeres en un contexto general, hombres y mujeres, mujeres y hombres participamos por igual en las tareas de nuestra organización, no establecemos diferencias por sexo, salvo en los casos más elementales y lógicos propios de la constitución física y fisiológica de la mujer, quisiera hablar un poco de nuestra fundación:

Somos una organización sindical nacida de la lucha por la democracia en el que fue nuestro sindicato, el trabajo de concientización que realizamos en su seno fue severamente reprimido, quien encabezaba y encabeza ese gremio nos expulsó mandando toda la energía hacia nuestros derechos como agremiados e incluso como personas, pero eso no fue un tramo difícil, eso nos valió la vida sindical como una organización, nuestro deseo de luchar por una representación, digna, eficiente, eficaz, de los derechos de los trabajadores al servicio de las instituciones públicas y de gobierno nos llevó a la creación del SADTGE y no nos arrepentimos, hoy podemos decir con pruebas en la mano que somos una organización sindical fuerte en sus principios sólida en su democracia debido a que ha existido una sana rotación de que en diversos momentos hemos ocupado la representación de nuestros afiliados en la secretaria general.

Somos también una organización sindical que se compromete con su postulado debido a que impulsamos no solo la mejoría de las condiciones académicas de nuestros afiliados a través de becas y promociones para participar en eventos culturales y

académicos y de superación personal, sino que somos un fuerte dique cuando defendemos los intereses profesionales de nuestros representados, damos testimonio con el ejemplo propio personal, yo inicié el servicio público en 1987, con el título de contador público y auditor en la representación sindical empecé junto con otros compañeros con una nueva carrera universitaria y posteriormente una maestría puedo decir que somos ejemplo de la superación a la que impulsamos alentamos a la superación física, moral y académica de todos.

Hoy somos una verdadera opción para la defensa de los derechos de los trabajadores, tanto así que somos la organización sindical que más ha peleado por la igualdad de género en el ámbito de los servidores públicos, hemos luchado entre cosas por el reconocimiento al valor de la paternidad de nuestros compañeros mediante la celebración del día del padre, las mujeres como madres somos objeto de varios beneficios que los hombres no tienen, nosotros pugnamos por esa igualdad y que exista un reconocimiento de la equidad de condición para quienes son padres, en este sentido somos más mujeres que hombres en el servicio público, tenemos nosotros más beneficios sindicalmente hablando que los varones, son las mujeres quienes numéricamente soportamos el mayor peso de la dinámica diaria en la función pública, y con orgullo puedo decirles que hacemos un excelente trabajo a la par de nuestros compañeros, sabemos cómo hacer las cosas y sabemos el camino quien no sabe esto incurre en el voluntarismo ignorante que se desgasta en acciones que solo traen a los trabajadores pérdidas y riesgo en la permanencia de sus empleos nosotros tenemos una alta responsabilidad.

Esto nos ha distinguido y eso nos ha permitido crecer numéricamente colocándonos en el segundo sitio de los sindicatos de servidores públicos en el estado de San Luis Potosí,

es real mencionar que los indicadores de ocupación y empleo en el cuarto trimestre del 2013 a nivel nacional publicados por el INEGI tenemos que la población total es de 118 896 009 de los cuales solo 52 675 784 es económicamente activa y de esta 32 459 238 son hombre y 20 216 546 mujeres ocupados, es decir, con empleo, 50 243 493 lo que significa que porcentualmente tenemos el 95.43 de los hombres económicamente activo que se encuentran laborando y el 4.57 desocupado en el caso de las mujeres el 95.3% labora y el 4.6% no lo hace y que actualmente en nuestro sindicato somos aproximadamente 700 mujeres y 500 hombre.

Ahora, si bien es cierto en esta estadística se aprecia una aparente igualdad en el rubro de ocupación y empleo entre hombre y mujeres la realidad es que la regla general a este momento los hombres ocupan los mejores puestos y ocupan los mejores salarios en el caso particular de las trabadores y trabajadoras del gobierno del estado de SLP como mencione las trabajadoras de base cuentan con prestaciones que los trabajadores, sin embargo la carencia de un servicio civil de carrera en la administración pública, nos impide a las mujeres llegar a obtener puestos de mayor relevancia como son ser secretaria de estado, ya que no se toma en consideración la preparación académica ni de eficacia y se sigue privilegiando a los varones, actualmente son titulares de secretaria 16 hombres y solo tres mujeres ocupan este cargo, esta es una asignatura pendiente, como organización sindical nos proponemos continuar trabajando para lograr la equidad entre los derechos de nuestros afiliados y afiliadas, pugnar porque se legisle en materia de profesionalización para ocupar los cargos públicos de mayor relevancia y seguir laborando con profesionalismo, eficacia y calidad. Muchas Gracias.

Lic. María Luis Acosta Martínez:

Buenos días a todos antes que nada quiero agradecer esta invitación a este foro, al cual asisto con mucho gusto, voy a plantear muy brevemente parte de las actividades que he realizado, estude la licenciatura de químico fármaco biólogo y me desempeñe como XXX también fui maestra de secundaria y preparatoria y en la escuela federal de caminos posteriormente ingreso a la UASLP en el año de 2006 como XXX honestamente buscando una oportunidad para lo que estudie, pero la vida me llevo por otros rumbos y ahorita estoy como representante sindical y creo que he descubierto mi verdadera vocación yo llevo al sindicato en el año 2003 a participar por la elección de nuestro comité ejecutivo, y ganamos y quedo yo como secretaria de actas y acuerdos, posteriormente en 2007 tenemos nuevamente elecciones participo y quedo como secretaria de acuerdos y conflictos, en el 2011 termino mi periodo y participo para secretaria general, a la cual quedo yo como secretaria general del sindicato administrativo, por eso descubrí que mi verdadera vocación es esta, y la verdad es que es muy importante este tema y yo me permití sacar un extracto que me voy a permitir leerlo y que engloba todo lo que es el sindicalismo en 2013 y lo que probablemente será.

Los precedentes del sindicalismo en México comienzan antes del año de 1524 en donde se crea las Leyes de Indias las cuales entre otras cosas establecen como derecho para los trabajadores libres en México una jornada de 8 horas y descanso semanal, la protección del salario, seguridad social, protegiendo a la mujer en estado de invalidez, así como estableciendo la edad mínima de 14 años para laborar, que las casas de los esclavos deben ser clínicas y la atención médica obligatoria. En 1910 con la independencia de México se expiden diversos ordenamientos entre los cuales se establece normas relativas del trabajo,

los sentimientos de la nación del general José María Morelos I. Pavón, el plan de Iguala y posteriormente la constitución de 1857 en donde se proscriben.

No siendo hasta el año de 1870 que el código civil se reglamenta el servicio por jornada, el doméstico etc., estableciéndose que si había omisión de salario se debía establecer el pase a ____ del lugar, tomando en cuenta, sexo, edad y aptitudes del trabajador, siendo el primer presidente de huelga la estallada el 1 de octubre de 1906 en ____ de cananea sepultadas por las de rio blanco en Veracruz el 1 de enero de 1907, es hasta la constitución de 1917 en donde se establecen los derechos de los trabajadores, como garantías sociales constitucionales como podemos observar la mujer siendo en los antecedentes del derecho laboral solo es considerada en los tiempos de ____ cuando se encontraba segregada sin que existiera... no se entiende

Con la promulgación de la Ley Federal del Trabajo del año de 1970 se consolida entre otros derechos el de la seguridad social, expidiéndose también la ley del INFONAVIT, FONACOT entre otras cosas que protegen los derechos de los trabajadores concediéndole a la mujer concediéndole a la mujer los beneficios con los que ahora cuenta, en los que queremos destacar la incapacidad pre y pos parto ____ así como uno de los pocos que consagro la actual ley de sancionar a cualquier persona que acose y hostigue sexualmente a una mujer, siendo la mujer la más beneficiada ya que la mayoría de estos casos se presenta sin agravios ____, actualmente podemos afirmar que los derechos de la mujer en materia laboral, se encuentran a la par de los derechos de los hombres, tal como se comprueba con la participación en diversos escenarios en este ámbito siendo un claro

ejemplo de que somos muchas las que lideramos un sindicato, no siendo ajeno a nuestro estado de San Luis Potosí que cuenta con dignas representantes.

Ahora bien, todo vez que el concepto de sindicato: es la asociación permanente de trabajadores constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de los respectivos intereses, es obligación de todo líder el salvaguardar estos preceptos ante los diversos patrones conservando la forma mediante los contratos colectivos de trabajo que año con año deben enriquecer los derechos fundamentales de nuestros agremiados logrando en toda ocasión la igualdad y respeto para ellos. Muchas Gracias.

Lic. Francisca Reséndiz Lara:

Muchísimas gracias Dra. Moderadora por esta atención por estar aquí, o sea compartiendo pues más que nada las experiencias, eh muchísimas gracias a todos los presentes, eh Para nosotros como sindicato independiente de gobierno del estado no ha sido nada fácil ahorita que lo leyó la Dra. Moderadora para conseguir el registro tuvimos que hacer una marcha a la Ciudad de México donde nos tardamos 19 días para llegar a México caminamos casi 460 km., al llegar allá a México nos dice el presidente de la suprema corte en ese tiempo ____ que en San Luis hay leyes, o sea porque tiene que caminar hasta acá si allá hay una jurisprudencia, en donde dice que puede haber más de dos sindicatos en una ____, eh siempre hemos estado nosotros.

Insistiendo porque dentro de gobierno tenemos cuatro tipos de trabajadores, o sea los sindicalizados que tiene todo tipo de prestaciones, los trabajadores de honorarios que están o sea este con cero prestaciones, muchas veces sin el servicio médico, este no les dan

ni lo más elemental que es el IMSS, están los trabajadores de confianza o sea que son los auditores, los ministerios o los agentes de la procuraduría que tiene prestaciones a la mitad y tenemos los trabajadores de seguridad pública que también se les considera trabajadores de confianza pero que hacen funciones administrativas y operativas, las que hacen funciones administrativas son las que nosotros tenemos afiliados, con este tipo de trabajo que nosotros hacemos por los compañeros, pues molesta hasta cierto punto a gobierno del estado y piensa gobierno que somos sus enemigos cuando exigimos los derechos, cuando los derechos o sea no es que nosotros se los queramos es porque ya están establecidos y por Ley les corresponde, entonces o sea ha sido una situación en donde siempre hemos estado pidiéndole y exigiéndole al gobierno o sea a este patrón pues que todos somos trabajadores, todos tenemos los mismos derechos y todos tenemos estas mismas concesiones o los mismos estos derechos.

Y no es fácil porque ha habido casos en los que generalmente hay jefes que piensan que si ellos no se van de vacaciones el trabajador no tiene derecho a tomar sus vacaciones, tenemos trabajadores en el ámbito burocrático que hay veces tiene seis años y no gozan de ese derecho tan elemental como son las vacaciones, generalmente los líderes o sea tenemos una fama este muy desacreditable por ahí no sé si vieron cuando tomaron o detuvieron a la señora Elva Esther Gordillo ni su propia familia se inconformó, ni su propia familia se molestó, entonces ahí tenemos

Este al líder de los petróleos a Dechamps o sea que los hijos derrochan el dinero sin justificación y sin nada, es la fama que tienen, que tenemos los líderes no hay que credibilidad la gente está cansada, o sea de los líderes o sea que lo menos que piensan hacer

o sea es defender a los trabajadores como Sindicato Independiente nosotros, o sea... este... somos los molestos... este... el granito negro para gobierno, porque por ahí una vez que le dijeron al gobernador, generalmente el sindicato de nosotros siempre estamos, este... manifestándonos porque agotamos las instancias del dialogo o agotamos las instancias de los oficios si no tenemos respuesta nosotros tenemos que rendir una respuesta a nuestros afiliados y pues llegamos al plantón, a la marcha, a la manifestación y una vez le comentaron al gobernador, o sea, a este nuevo, le preguntaron... “oye porque tienes problemas, o sea son tus trabajadores los que se están manifestando,”... “Sí, es esa señora que trajo a la hija del Che Guevara”... dijo... “pero nada más ella.”

O Sea así como que hay, en gobierno hay cuatro sindicatos y se anda formando un sindicato, se anda formando otro sindicato, ya tenemos cinco y generalmente, o sea, generalmente nosotros somos los incómodos para gobierno. Em!... Hemos tenido agresiones desde que nos constituimos, o sea, el SITTGE nace o sea de la inconformidad, el SITTGE nace de la inconformidad que hay de la base de cada base burocrática y siempre hemos tenido agresiones, o sea, en el tiempo del CP. Marcelo de los Santos, o sea, las agresiones que tuvimos por parte de él, fue de que utilizó la fuerza pública para levantarnos en una manifestación.

Todos saben que la manifestación está consagrada en la constitución, es un derecho que tenemos, y aun así, o sea, utilizaron la fuerza pública y... o sea, se llevaron nuestras cosas; pero en este gobierno con el gobernador, o sea, el Dr. Fernando Toranzo, hemos tenido una agresión, este, muy arrebatada, muy fuerte, Eem... por ahí tenía él menos de siete meses de haber entrado, ellos entraron en septiembre y a mí me detienen en febrero

por defender a doce trabajadores, que cuando llegan los gobiernos y ellos quieren quitar a esa gente y meter a su gente y ... o sea corren a doce trabajadores, como asumimos esa defensa y no quisimos para ellos negociar, negociar para ellos es te doy seis y corremos a seis, entonces... o sea yo fui muy grosera, muy arbitraria, muy prepotente porque no acepte nada más que reinstalaran a seis, o sea si yo hubiera aceptado reinstalar a seis como le voy a decir a los otros compañeros... “a ti no porque a ti ya te vendí” nada más acepté que reinstalaran a seis.

Entonces eso molestó al gobierno, o sea utilizó todo el aparato burocrático y o sea me detuvo y me metió a la cárcel porque golpee a quince policías cosa que ... bueno... les rasgue las vestiduras, los golpee, este, con menos de 52 kilos o sea yo hice todo eso, por motín, o sea, me encerraron por motín, por violación a la autoridad, todo lo que ustedes quieran encuadrar pero el chiste era detenerme, era tanta la animadversión del gobernador hacia el sindicato y hacia mi personas que el primer día que estuve yo detenida, luego luego dijo que me detuvo por delincuente, o sea... este esa fue la palabra que utilizó no importándole, o sea, que tengo familia, o sea que estoy ejerciendo un derecho que me da la constitución como es la manifestación.

Posteriormente, o sea después de seis días porque mi abogado pidió, o sea que me quedara los tres días más para que me quedara para hacer mi defensa me quede seis días en el penal a las 2:00 de la tarde me mandan a una persona o sea este... el que era como jefe de los custodios un comandante, un general ahí dentro de la cárcel e insiste otra vez, o sea, en donde me informa, o sea que yo me voy a quedar, o sea que yo me voy a quedar ahí porque el gobernador está muy enojado, entonces ellos son buenas gentes y me ofrecen mi

libertad a cambio de levantar el plantón, o sea... este, estaban todavía en la cárcel ejerciendo todavía lo que para ellos es muy común, o sea, la arbitrariedad, la prepotencia, el sometimiento y o sea, este... le comente yo a la persona que me mando decir, bueno quien lo manda, entonces me dijo es una persona muy arriba muy arriba, el gobernador, bueno pues no, o sea no es el gobernador, bueno pues yo supongo que en ese tiempo fue el secretario ____ Santillán.

O sea pues ese es el problema que tenemos nosotros como sindicato independiente con ustedes, porque ustedes gobierno están acostumbrados a trabajar con un sindicato independiente y siempre están acostumbrados a sobajar y a someter a los sindicatos y lo único que nosotros como sindicato tenemos es el plantón, la razón, entonces no nos vamos a quitar, o sea si me voy a quedar aquí pues ya me quedaré, a las tres de la tarde, tres y media, mi abogado llega y me dice, o sea que ya vamos a salir, o sea un día antes de que se venciera el término, o sea por ahí ya este salgo de la cárcel.

Las agresiones, o sea, no han parado ahí, o sea precisamente ahorita en este momento tenemos un plantón frente a palacio de gobierno porque la doctora, la esposa del gobernador o sea no nos ha permitido entrar al DIF a entregar nuestro boletín informativo, nosotros siempre hemos dicho que un sindicato sin un boletín sin una arma, o sea de dar a conocer a sus agremiados, es un sindicato ____ nosotros desde que fuimos corriente democrática siempre hemos hecho boletines para informales a los trabajadores y nos tocó la mala suerte que llegamos un día al DIF en que la doctora yo creo que estaba enojada y dijo, no pueden entrar entonces o sea tratamos de hablar con ella pero pues no sé, yo creo que mordemos o estamos feos porque luego luego nos sacaron por la otra puerta porque no nos quiso atender, no nos quiso recibir y o sea, la ley burocrática de los trabajadores es muy

firme en su artículo 52 o sea maneja ... que como sindicato tenemos derecho de entregar los boletines, a todas las dependencias, o sea, este, no podemos hacer rifas ni propagandas, pero ahí mismo dice en la Ley, excepto los boletines informativos sindicales.

Entonces la doctora o sea no nos permite la entrada em!, como nosotros o sea, pues somos muy aguerridos y denunciemos todo, hicimos rueda de prensa hicimos boletines, este, se molestó y a través del DIF o sea a través de su jurídico me armaron otra demanda penal, o sea, que está en la procuraduría, en donde nosotros, o sea yo fui a pedir que me dijeran respecto de que se me acusa, no me dan copia, el ministerio nada más me la lee, y el ministerio hace como que le da la vuelta y no la lee completa y... o sea este, tengo una demanda penal, o sea, porque a la doctora le molesta, o sea como vamos a entrar al DIF a entregar los boletines informativos.

Todo lo que nosotros hacemos, o sea... este tratar de denunciar lo que gobierno hace, por hi lo que acabamos de descubrir es el fraude que tenemos en pensiones, en donde el director de pensiones, este... yo creo que se siente que está en el casino, lo mete a juego en la bolsa de valores, cuando la Ley prohíbe tan solo agarrar ese dinero en calidad de préstamo o sea primero ellos hacen sus leyes y luego ya no las quieren respetar, o sea no se sabe, hay contratos en donde metieron esas cantidades o sea no son dos o tres millones, estamos hablando de las de 13 millones, en el tiempo del contador Marcelo se pierde 1,300 millones de dólares porque lo mete a una inversión y llega esta nueva administración y dice es que yo ya lo demande, y a la hora de demandarlos ya está la demanda, sí!, demandaste pero sigues haciendo lo mismo en septiembre tu entraste, en octubre, noviembre y en diciembre vuelves otra vez a meter el dinero a bolsas de riesgo cuando la ley no lo permite,

el gobernador después de tanto estar insistiendo, o sea, hace una declaración desde hace dos semanas en donde dice que es necesario que la dirección de pensiones pues o sea... se tiene que estructurar, el ya estructuró también en el 2012 a los maestros.

Los maestros se jubilaban con 28 años y ahora las maestras se van a jubilar no con 28 si no con 38, les subieron 10 años más y a los de telesecundaria les subieron cinco años más de jubilación o sea esa es la forma que va gobierno a estructurar, o sea con los trabajadores es la forma en la que se van a justificar cuando a la hora de perder, pues, o sea a la hora de perder los trabajadores tenemos que pagar y a la hora de ganar pues ellos se quedan con las ganancias, entonces nosotros tenemos, o sea...hemos... em!...

Denunciado todo este tipo de cuestiones como las agresiones, el sindicato... o sea la cúpula del SITTGE está constituida generalmente por mandos medios o sea tenemos creo que cuatro compañeros de ahí del sindicato, pero el grueso de los compañeros afiliados son más hombres que mujeres, o sea tenemos, pues o sea yo creo que los apapachamos muy bien a los hombres que son los que tenemos más afiliados, pero el grueso, el trabajo, la confrontación o sea este el trabajo diario que hacemos en el sindicato somos un 90% mujeres, ya para terminar o sea yo creo que... por parte del sindicalismo hay un valor ético que aunque lo quieran desaparecer con las políticas neoliberales, o sea todavía hay un valor ético en el sindicalismo, todavía hay luchas por dar y todavía creo que no es fácil de definir al sindicalismo, muchísimas gracias.

Al escuchar a Francisca Reséndiz nos vamos dando cuenta de cómo la historia de cada uno de los sindicatos que a pesar de que son del mismo rector, del burocrático hay

mucha riqueza y hay muchas cosas que se desconocen, al final les haremos unas preguntas, sobre si tienen cuotas de género como la ley de partidos, en este caso mencionan que hay más hombres dentro del sindicato, pero quienes están dirigiendo son mujeres, no sé si tiene algún tipo de mecanismo como para las mujeres accedan a sus puestos. Ahora le vamos a dar la palabra al maestro René.

Profesor por la BECENE de San Luis Potosí, Licenciado en Pedagogía Especializado en Ciencias Sociales por la ENSST, Tampico, Tamps. Maestrante en Educación con Especialidad en Docencia por el CAEPE. Maestro en Historia por el Colegio de San Luis, A. C. Doctorante en Humanidades por la UAM Iztapalapa, Becario CONACYT, asociado de la SOMEHIDE y Secretario de Organización del Consejo Directivo 2010-2012, socio de la RIESLP y Secretario de Organización de los Consejo Directivos 2009-2011 y 2012-2013 y Vicepresidente para el periodo 2013-2015.

Asistente de Investigación en Proyectos CONACYT, evaluador nacional de programas de políticas educativas y sociales; evaluador de programas estatales de mejora educativa; lector externo de tesis de la Universidad del Centro de México, de la Coordinación de Ciencias Sociales y Humanidades de la UASLP y del Departamento de Historia de la Universidad de Guanajuato; integrante de comités científicos de congresos nacionales internacionales; Coeditor de Entre lo emergente y lo posible: Desafíos compartidos en la investigación educativa, SEER, COLSAN, UPN, coautor de; Pensar la educación desde San Luis Potosí. Catálogo de tesis, tesinas y ensayos, COLSAN, SEER, 2008; Coordinador de los diez Tomos de la Colección San Luis de la Patria de la Comisión del Bicentenario de la Independencia Nacional y del Centenario de la Revolución

Mexicana; ponente en congresos nacionales e internacionales sobre temas educativos e historia del sindicalismo magisterial.

Primero agradecer a la doctora Moderadora su amable invitación para participar con las distinguidas compañeras líderes sindicales y para mí también es un privilegio compartir el panel con las líderes sindicales y desde luego con la Dra. Oresta y con la Dra. Moderadora, la verdad que el conocer cómo se han convertido en actores políticos, tanto la licenciada Francios Reséndiz Lara como la Licenciada Irma del Sindicato Administrativo de la Universidad son actores políticos fundamentales que quieren transparentar o hacer visibles las políticas neoliberales de los gobiernos del estado de San Luis Potosí y la cuestión que en muchos casos se han hecho sobre derechos sindicales, me felicito, yo me felicito por estar con ustedes, en verdad, es una inmejorable oportunidad.

Yo traigo un trabajo preparado que voy a leer y espero no aburrirlos mucho voy a hacer una sinopsis muy rápida, sobre algunos temas que he desarrollado y bueno yo también igual que ustedes compartí un rato la parte de ser dirigente sindical, la experiencia fue muy agradable, pero mejor decidí retirarme y mejor dedicarme a la actividad académica que es un poco más tranquila, entonces, también se de los sin sabores y de las nieblas que hay en el sindicalismo, de cómo tiene uno que discutir, airadamente con los funcionarios y como que eso en ocasiones me hace sentir como con muros que se topa uno, pero bueno.

En este trabajo se da cuenta desde una perspectiva historiográfica de la participación de las profesoras como líderes sindicales tomando en cuenta solemnemente el conjunto de sujetos impuestos que forman parte de los comités ejecutivos seccionales del sindicato

nacional de trabajadores de la educación y de acuerdo al tipo de representación y jurisdicción ya sea federal o local, en este caso corresponde solamente al magisterio estatal.

El nivel de análisis ocurrió en un periodo de 52 años fundamentalmente se hacen comparaciones estadísticas muy rápidas acompañadas de una breve reseña de la trayectoria político sindical y laboral de aquellas profesoras que en su momento tuvieron una participación preponderante en la política sindical, ya sea por sus raíces sobre las bases magisteriales fundada en el carisma personal, capacidad y gestión, de agencia para hacer simples carencias de índole laboral poniéndolas en el debate de interés de los líderes sindicales que finalmente las tratan en los pliegos petitorios presentados en el régimen gubernamental en turno para que fueran reducidas en prestaciones o derechos de los trabajadores del magisterio fundamentalmente tiene dos fuentes documentales, de índole primaria, que son algunos documentos del archivo histórico de la SEP, y otra es una revista que se editó en el 2001 conmemorando los 50 años de la fundación del SNTE y que se denomina una historia con clase, 50 años de lucha y trabajo que es una recopilación de los comités ejecutivos seccionales que hay desde 1943 hasta 2001.

Entonces es un parte en donde ____ porque luego hay trabajos que son balances sobre los estudios del sindicalismo que esos estudios se han centrado en destacar como es que se han fundado los sindicatos en nuestro país y hay una interpretación que tiene que ver con la dinámica corporativa, en el sentido de que, primero han sido impulsados fundamentalmente por el estado, por regímenes gubernamentales, por revolucionarios que impulsaron el sindicalismo, la organización de los trabajadores y así fueron desarrollándose un conjunto de sindicatos, esta es la interpretación que hacen la mayoría de los

historiadores que estudian el sindicalismo, no han puesto atención que en los casos específicos han sido el papel y el rol de las mujeres y líderes sindicales, esto no lo aplauden en algunos trabajos como dice la doctora Carmen Ramos Escandón y también en su momento la doctora Oresta López Pérez en el sentido de ¿Cuál ha sido el papel de las mujeres en diferentes aspectos de la vida nacional?

Hay una cuestión en donde se empieza a hacer visible, la presencia de las mujeres en las organizaciones sindicales, que tiene que ver con las funciones femeniles, que más o menos empiezan a hacer visibles la década de 1940 y que también se ha hecho visible en el caso del magisterio, la alta feminización del trabajo ministerial y algunas participaciones que ha tenido algunas líderes sindicales en algunos congresos nacionales e internacionales, haciendo visible el papel de la mujer; esto en términos de los balances historiográficos localizados desde términos muy generales ____ en el papel de la mujer.

¿Qué es lo que hay en el caso de San Luis Potosí? Bueno en el caso de San Luis Potosí se han hecho nuevos estudios muy recientes, sobre la cuestión del sindicalismo que también han puesto la mirada en términos muy generales en cómo se han inmiscuido los sindicatos y cuales han sido los conflictos que ha enfrentado el sindicato sobre todo en el periodo revolucionario, que sobre todo ha trabajado Guillermo Luévano Bustamante y un servidor para el caso del magisterio estatal, pero todavía no hay una mirada puesta en el papel de género, pero sin embargo vamos a destacar aquí algunos series de datos históricos, en términos de lo que es el magisterio estatal.

A partir de los estudios realizados para mi tesis en el Colegio de San Luis, se encontraron evidencias históricas de organizaciones magisteriales, durante el periodo revolucionario y pos revolucionario de 1915 ya existía el sindicato de profesores dirigido por el profesor Joaquín C Loredó y en 1921 se formó la delegación estatal de la gran asociación nacional del magisterio, la cual figuraban dirigentes sindicales, Graciano Sánchez Romo, Siro Gómez y la profesora Sara Rivera como tesorera, es como el primer dato que tenemos como de una profesora inserta en una diligencia sindical en el periodo pos revolucionario. No hay muchos estudios sobre ella, se sabe poco sobre ella, se presume que era hermana de Vicente Rivera, pero falta _____ esa parte, y bueno es como una tarea que yo tengo, no lo he podido localizar.

Para 1930 en la década que una parte del magisterio potosino se enfrentó al poder de Saturnino Zedillo, sobre todo en las huelgas de 1930 y 1931, destaca el carácter político del sindicato Mercedes Blanco, Ángeles de Lara, Graciano Huerta, Catalina Oviedo, Dolores Reyes Velázquez, Consuelo Gómez Martínez, Julia Cortes, María Escudero, Margarita Rosales, Mercedes Mendoza, Antonia Lara, Aurora Reynoso, Guadalupe Almazán, Refugio Mendoza, María de la Luz Juárez, Carmen Almazán, María Trinidad Martínez, María Luisa de León, a lo mejor por aquí puede haber alguien que las conoce o que fueron familiares, yo agradecería si alguien los conoce, me den algunos datos, porque de ello, por ejemplo se sabe más de la maestra Antonia Lara porque durante más de 30 años fue la directora de la escuela Heroínas Mexicanas, de la profesora Dolores Reyes Velázquez durante más de 40 años fue sub directora de la Normal del Estado y es una de las más conocidas y de las hermanas Almazán, las hermanas del profesor Enrique Almazán fueron ellas sub directoras de las escuelas anexas de la Norma del Estado durante muchos

años también. Ellas accedían habiéndose manifestado en una marcha en esa época para exigir que se pagaran sus sueldos adeudados por más de tres meses, fueron encarceladas y desde la prisión escribieron:

En la ciudad de San Luis Potosí, a los 29 días del mes de noviembre de 1931 siendo las 10 de la mañana, en uno de los correos del departamento de la penitenciaría de esta ciudad, a suscritas miembros de la asamblea magisterial potosina declaramos la huelga de hambre ante la actitud de las autoridades locales han manifestado al resistirse a traer hasta los 21 compañeros sindicados esto fue la noche del 22 del mes de noviembre de 1931 habiendo secuestrado a sus dirigentes y se los habían llevado algunos policías a cargo de Saturnino Zedillo al rancho de palomos a someterlos a trabajos forzados, sobre todo a un profesor llamado Alberto Guerrero e hicieron correr el rumor de que había sido asesinado obviamente para desacreditar, la huelga y la moral de quienes estaban se estaban manifestando para que pudieran levantar la huelga y regresar al trabajo laboral.

Este fue un conflicto muy fuerte que sucedió en la década del 30 o 31, que hay más estudios en otros textos, la participación de las profesoras en la diligencias sindicales, primero quiero hacer una aclaración histórica sobre la estructuración de la representación del SNTE, en las entidades federativas, ustedes se preguntaran... bueno porque hay tantas secciones, ¿Por qué hay una federal?, ¿Por qué hay una estatal? ¿Por qué hay ____ la secretaría?, bueno esto tiene que ver con una construcción histórica, espero que me entiendan, si no, cualquier pregunta al final, en 1921 se creó la Secretaría de Educación Pública, como una entidad del gobierno Federal que procuraría la educación de todo el país, pero para esto, las entidades federativas, ya contaban con una amplia trayectoria y

experiencia en asuntos educativos, y como lo dice un autor, sobre temas de federación educativa, que se llama Humberto ____ se habían conformado elites educativas, surgidas de las elites estatales y eran las que tenían el control sobre los sistemas educativos en los estados.

Esto sigue siendo un tema muy ____ en los estados y más aquí en San Luis Potosí, esta fue una de las barreras con la que se encontró la Federación educativa impulsada por Vasconcelos y los sucesivos secretarios de la SEGE y que a la fecha no ha podido ser instituido, desde la fundaciones de las más grandes centrales de trabajadores, el caso del magisterio estuvo en disputa, primero al Confederación Regional Obrera Mexicana la CROM, acaparo las organizaciones magisteriales que se formaban en los estados y las incorporaban a sus delegaciones estatales, pero cuando se fundó la CTM a través del sindicato de Elba Esther formado por partidarios del cardenismo, del jurismo y cetemistas se peleaban la exclusividad de la representación de los maestros con otras organizaciones como con el sindicato mexicano de maestros y trabajadores de la educación creado a instancia del secretario César Vázquez que afiliaba a varios sindicatos autónomos en las entidades federativas en abierta pugna con el STER por el Sindicato Nacional Autónomo de los Trabajadores de la Educación SNATE identificado también con las políticas del secretario general Cesar Vázquez, el Frente Revolucionario de Maestros apoyado por la CNC y el que era dirigido en ese entonces por Graciano Sánchez Romo y el Sindicato Único de Trabajadores de la Enseñanza SUTE de afiliación jurista, y estaba adherido al partido comunista y en todo este entramado por fin se logró formar en 1943 el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación patrocinado por el presidente, el general José Ávila Camacho.

Por eso no nos extraña que los presidentes quitan a los secretarios de los sindicatos de ____ a contentillo ha sido una dinámica en la historia desde 1942 a la fecha, ellos los quitan y ellos los ponen porque el SNTE obedece a la creación desde el poder y fue creado por ____ el mismísimo ____, claro habrá que ver otra variables que están ahí presentes, pero es un ejercicio que se ha hecho durante la historia. Durante el periodo del 21 a 1943, las representaciones magisteriales en las entidades federativas generalmente se hacían de forma mixta o sea no había esa división de estatales y federales o concurrían a los comités que los dirigían las profesoras y maestros, tanto de la dirección federal y de las direcciones estatales de educación.

En otros casos se identificaban como delegaciones para diferenciarse o bien o bien anotaban los nombres del sindicato único, sindicatos autónomos, etc. etc. Según les conviniera, pero desde 1943 el criterio que privó fue el de fundar secciones sindicales, federales y estatales correspondiendo a las primeras a las direcciones federales de educación y las segundas a las direcciones estatales de educación, y es así como quedan conformadas estas secciones sindicales.

¿Cómo ha sido la participación de las maestras sindicalizadas para el caso de la sección 52 del SNTE? Desde la fundación del SNTE en 1943 hasta el año 2000 han conformado 19 comités ejecutivos seccionales, repartiendo 243 cargos entre carteras, secretarías, comisiones, coordinaciones etc. etc., de esos comités no se tienen datos de los siguientes trienios, de 1943 a 1943 y solo sabemos que el secretario general fue el profesor Amador TurrubiarresFerretiz, de 1946 a 1949 no tenemos ningún dato, para 1952 y 1955 sólo tenemos el dato de secretaria general y para el caso de 1979 y 1982 no se contabiliza,

pues se impuso una comisión ejecutiva del SNTE, en ese momento, el sindicato local entro en una abierta pugna con quien se dijo que iba a ser y que después fue el gobernador del estado Carlos Jonguitud Barrios y desapareció la diligencia y estuvimos tres años con gente comisionada del comité ejecutivo nacional, que pues hacían lo que querían en el sindicato y nosotros de vez en cuando íbamos a checar la sección, bueno yo lo digo no porque estuviera ya en el sindicato, pero mi madre era maestra y me llevaba y ella decía: ... “Estos no me resuelven nada”, pero bueno, iba y me acuerdo.

Vamos a ____, este, los comentarios basados en la participación femenina los encontramos en los comités seccionales de 1998 a 2001 con un 47% ____ si bien es el que más cargos tiene, de participación absoluta, pero eso relativamente... relativamente significa solo el 47%, el que corresponde a 1959 y 1962 fueron presididos por la profesora Dolores Reyes Velázquez, ha sido, de las 19 secretarios generales, es la única secretaria general que ha existido en nuestro sindicato, la presencia de las mujeres se elevó a un 60% en su comité seccional, mientras que de 1949 a 1952, su punto fue el más alto, con un 66% podemos decir que durante el primer tercio de las dirigencias sindicales fueron más favorecedoras a la participación de las profesoras, pues cuando alcanza la más alta participación y un segundo tercio que va desde los 60s hasta la década de los 80s es cuando disminuye mucho, en estos años es cuando se institucionaliza el día internacional de la mujer, pero en caso de la dirigencia sindical local, disminuye la participación de la mujer, en un caso, solamente hay que encontramos a una compañera que es parte de la dirigencia sindical y el nivel de participación se disminuye hasta un 7%, después en el último tercio en la década de los 80s hasta el primer año 2000 se incrementa la participación de las mujeres, haciendo cálculos completos de las dirigencias tanto la que va de 1942 al 1962 es muy es

muy favorable la presencia de las profesoras en términos porcentuales represento un 55%, así mismo en el último tercio del 1982 al 2001 que es el que más cargos repartió, 157, sería como un lazo muy favorable para la participación femenil del magisterio con un 50%.

¿Quiénes han ocupado los cargos más importantes? El cargo que más les han dado es la comisión de acción social y la comisión de acción femenil seguido por el de finanzas, solamente una ha sido secretaria general, ¿Quiénes son las que más veces han estado en los comités?, bueno ahí hay varias compañeras una se llama la profesora Gloria Lozano Enríquez que ya falleció, la profesora Dolores Reyes Velázquez cada una con tres periodos en las diligencias sindicales, luego están dos compañeras una de ellas se llama Guadalupe Gutiérrez Hernández que todavía es contemporánea mía, actualmente trabaja en la comisión de habilidades digitales, estuvo en tres comités seccionales, luego está también la compañera, Raque Covarrubias Dávila quien es maestra jubilada, durante muchos años fue jefa del departamento de asuntos escolares y su hermana que es la educadora Noemí Covarrubias Dávila.

La compañera que más veces ha ocupado un cargo sindical es una compañera también contemporánea mía, es un dato muy revelador para no porque no pensaba encontrarla, es una compañera que se llama Esther Guardieta y su situación es relevante, ella fue durante un momento de la vida sindical fue candidata a secretaria general, tenía muchas posibilidades de ser secretaria general en dos periodos, pero una coordinación de fuerzas al interior del sindicato no la favoreció, pero ella permaneció como jefa del departamento de educación primaria, uno de los puestos más importantes dentro de la estructura de la organización y estuvo un buen tiempo trabajando, hace como creo menor

de 5 años se acaba de jubilar, pero sigue activa en la parte sindical, actualmente es secretaria de la delegación de pensionados y jubilados y tienen acceso a un conjunto de participaciones de ____ sindical.

De ahí en fuera, digamos en el ____ mas fuerte a que nos refiere esta parte es el caso de la profesora Dolores Reyes Velázquez que no pudo después de muchos años pasar a ser la sub directora de la normal del estado ni siquiera a ser directora con una trayectoria importante, que eso también tiene que ver con ____ de los grupos al interior del propio sindicato, hay un personaje importante que estuvo también una sola vez en comité seccional que es la profesora Alicia Martínez Martínez ella fue en su momento integrante de comité ejecutivo seccional tuvo una participación importante como diputada local y después fue secretaria de educación durante el sexenio de Fausto Zapata que duro creo 15 días, entonces bueno ahí se terminó lamentablemente la carrera de esta compañera porque a partir de ahí una situación que la afecto mucho fue que haya sido destituido Fausto Zapata y con la reestructura gubernamental tuvo que renunciar a la secretaria de educación en su momento y entonces ella desapareció y así hay compañeros que han tenido una presencia importante y la última por comentar es la compañera Lolita Hernández que bueno aparte de que somos amigos desde que somos adolescentes después coincidimos en la parte sindical, ella adquirió relevancia a partir de que se incluyó el grupo técnico pedagógico eso no quiere decir que el fundador del grupo técnico pedagógico de nuestra sección se encuentra aquí presente, él fue el que dijo vamos a hacer un grupo técnico para ver estos análisis y ahorita está aquí tomando nota y lo felicito.

¿Qué es lo que ha pasado con nuestras compañeras dirigentes sindicales? Unas lamentablemente han sido olvidadas totalmente, algunas siguen vigentes y algunas han ido destacando, lo que yo he observado es que hay muchos techos de cristal aun y es el caso de nuestra sección porque si bien durante los primeros años después del 43 de la creación del SNTE llegamos a que las compañeras fueran más del 80% de maestras en el sector educativo, no han accedido con más presencia los cambios sindicales y en la actualidad el 59% de los trabajadores de la educación en el estado son mujeres y el restante somos hombres y la dinámica indica que los puestos de las supervisiones, es un caso paradójico, en el caso de las supervisiones que ustedes ven son la media tres hombres y las demás son mujeres, pero el peso en las decisiones recae más en la parte del hombre y también eso sucede en otros sindicatos, ahí hay un conjunto de cosas que tiene que ver con profundizar en la igualdad entre los compañeros, un poco más de equidad y que se rompan esos techos de cristal. Gracias.

Moderadora: Agradecemos mucho la participación del maestro René, y nos vamos dando cuenta que cada uno de los sindicatos tiene características específicas y particulares y bueno ahora vamos a ceder la palabra a la Dra. Oresta pero quisiera que nos hablara del pasado y el presente, pero ¿cuál es el futuro? para que lo vayan pensando, para que lo vayan pensando, ¿Cuál es el futuro del sindicalismo en San Luis Potosí? Sobre todo en estos desafíos que nos ha lanzado el maestro René, lo que tiene que ver con los techos, esos techos de cristal y porque las mujeres no están en la toma de decisiones, a lo mejor sabemos sus particularidades dentro de sus sindicatos, pues tiene sus particularidades.

Bueno ahora si le vamos a dar paso a la Dra. Oresta, y yo me quedo un poco más que ella es una especialista en género y sindicalismo y bueno dejarla hablar, pues en el último momento me da un poco de bueno, dicho esto le pedimos que nos comparta todo lo que sabe, bueno la Profesora investigadora es doctora en historia por el Centro de Investigaciones en Antropología Social y es presidente de la sociedad del ____ en historia de la educación y está dentro del sistema de investigadores en el nivel 2, entonces bueno, le doy paso a la doctora quien ha creado la línea de con enfoque de género del Colegio de San Luis y creo que tiene cosas muy interesantes para compartir el día de hoy.

Profesora investigadora:

Buenos días a todos y todas, primero que nada agradecer, ya estaba dando por agradecida, pero no, sí hay que decirlo, siempre hay que se agradecido y agradezco a la Dra. Moderadora organizar este evento con sus alumnas que han hecho el esfuerzo por reunarnos hoy, también por el día Internacional de la Mujer, y es una reflexión muy pertinente dentro de las actividades de género dentro del Colegio de San Luis, yo fui maestra rural, empecé a trabajar muy jovencita, a los 18 años yo ya era maestra rural, mi primer encuentro con la realidad social además de la pobreza del campo fue encontrarme con un sindicato muy corrupto, los maestros rurales no cobramos durante un año, los jóvenes que éramos maestros rurales en aquellos años, no cobramos durante un año.

Yo tuve la experiencia de convertirme de inmediato en una crítica del sindicato, porque el sindicato, los representantes sindicales nunca nos representaban y afortunadamente yo tuve apoyo de mis padres, pero muchos jóvenes maestro rurales, estaban en situaciones muy críticas porque sus salarios nunca aparecían, y no aparecía

porque se los habían birlado de la cuenta bancaria los líderes sindicales junto con negligencias burocráticas, entonces me tocan los años 80s y nosotros empezamos a defender algo tan sencillo como páguenos nuestros salarios, nos llevó de forma creciente a participar en la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación y sin que yo lo pretendiera también, sino porque la vida me llevo, me convertí en dirigente sindical y fui fundadora del consejo central de lucha de los maestros en el estado de Hidalgo, al poco tiempo nosotros formamos parte de la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación y a mi corrieron del estado de Hidalgo por andar organizando a los maestros.

Pero logramos que nos pagaran los salarios y llegue a trabajar al Estado de México después de que no me daban plaza durante meses, me ubicaron en unos de los cerros más pobres de las afueras del Distrito Federal y mi primer día de trabajo en la escuela de caracoles, que así se llamaba la colonia, la escuela de caracoles está en Ecatepec, cerca de Ecatepec, estaban en huelga mis colegas, entonces yo llegue a sumarme ahora a la lucha de los maestros del Estado de México que estaban muy bien organizados y me toco una lucha muy infeliz.

Entonces yo empecé mi vida profesional en una forma muy gris, también en esos años hubo tantas reformas educativas que la carrera que yo empecé a estudiar, cuando yo empecé a estudiar para maestra era de tres años, después a medio camino se convirtió en cuatro años y después cuando salí de la escuela normal, ya se estaba pidiendo la licenciatura, entonces eso fue algo muy duro para esa generación que tuvo que moverse muy rápido en un momento de crisis económica muy fuerte de tal manera que el grupo ya estaba estudiando la licenciatura.

Y estudie historia, estudie antropología y me gusto, estudie a los maestros socialistas en el estado de Hidalgo por la necesidad de investigación e ingrese al magisterio rural, pero algo que me llamaba la atención era que se hablaba del maestro rural en México como si solo hubiera masculino, en el magisterio las maestras... yo misma fui maestra rural en un grupo de mujeres donde veíamos las dificultades que sorteábamos las mujeres y siempre me pregunte que pasaba con las mujeres y mi primer investigación fue girando hacia los estudios de género.

Definitivamente en México _____ la educación rural fueron una gran cantidad de mujeres cuyos nombres no aparecen en la historia y descubrí que a atreves de la investigación nosotros podíamos hacer un poco de justicia y de memoria a todos esos esfuerzos de las mujeres por construir la educación en este país, pero en esta mesa yo entiendo que nosotros pertenecemos a áreas privilegiadas, no están las obreras, no están las mujeres de las maquiladoras, estamos sobre todo gente que trabajamos en instituciones gubernamentales y que estamos en estos sindicatos que son de cuello blanco, desde su fundación son privilegiados dentro de los grupos de trabajadores.

Pero una pregunta importante, que nos tenemos que hacer todos es justamente ¿cómo está la situación de las mujeres que producen riqueza? Que enriquecen a este país, y lo primero es que la forma en que se produce la riqueza en este país ha cambiado mucho, tienen nuevas reglas, toda la producción, los sindicatos, las empresas, la economía tiene una reestructuración que viene desde los años 80s para acá, con reglas mucho muy diferentes, la

globalización ha impuesto una dinámica en los mercados, que ha sido... poco... fácil no ha sido fácil para los gobiernos readecuar sus economías, reestructurar cuestiones históricas de la economía para responder a estos cambios globales.

Y todavía es más difícil para los sindicatos, los sindicatos iban agarrando lo que se dice pueblo, lo que se dice fuerza, lo que se dice experiencia en los años 50s, aquí en este país, entonces estamos hablando que a partir de los 80s viene un cambio de reglas muy fuertes en la economía, después de muchas crisis y cambios de reglas, los sindicatos se quedaron, muchos sindicatos se quedaron con una ideología del pasado y que no han podido actualizarse, renovarse y adaptarse a las nuevas condiciones del mercado global.

En ese sentido una de las cosas que yo traigo entre mis notas, es hablar de estos efectos dramáticos de la reestructuración económica y lo que ha significado para las mujeres, fíjense que en esta reestructuración económica, las mujeres están trabajando ahorita en actividades de sobrevivencia como el comercio en la vía pública, por cuenta propia, en empresas familiares sin remuneración y sin seguridad social, haciendo trabajos a domicilio y trabajo doméstico también sin seguridad social, sin prestaciones y encontraremos una amplia gama de ocupaciones atípicas dentro de lo que se considera trabajo informal, ahí encontraremos a una enorme cantidad de mujeres.

Según el Instituto Estatal de Estadística y Geografía e Informática, el INEGI, la actividad principal de las mujeres es la de comerciantes, de vendedoras y dependientas, seguida del trabajo de obreras y de artesanas, en ese orden. También oficinistas y agricultoras estarían en el tercer lugar, seguidas de las trabajadoras domésticas y de cara a esta realidad vemos que la segregación laboral encuentra su fundamento en el lugar que

ocupan las mujeres en esa división internacional del trabajo, tendríamos que hablar entonces de precariedad, precariedad es lo que parece constituir, la característica más relevante del trabajo femenino en México, tanto por el deterioro en la calidad de los empleos como por su participación creciente en actividades normales y esto nosotros lo tenemos que identificar.

La otra cosa es que cuando nosotros hablamos del trabajo de las mujeres, tenemos que pensar en que las mujeres están sometidas a un sistema patriarcal, es decir, cuando nosotros hablamos del trabajo de las mujeres, tenemos que pensar en que las mujeres están sometidas a un sistema patriarcal, es decir, cuando hablamos de un sistema patriarcal, es un sistema fuerte, poderoso histórico, es una ideología en donde, digamos, en las representaciones las mujeres son las que deben hacer el trabajo familiar, entonces, cada que vemos a una trabajadora, ahí estamos viendo triple jornada, a veces doble y triple jornada.

Cuando nosotras vemos a una mujer sindicalista, por ejemplo, estamos viendo ahí a una mujer que realiza trabajo femenino en su casa, lo que le llaman trabajo femenino en su casa o en donde desarrolla su profesión y su oficio y aparte el trabajo sindical, y los sindicatos, desde sus inicios son absolutamente masculinos, es decir, las mujeres han tenido que luchar muy fuerte por abrirse paso en los sindicatos, por acceder a la representación y por ser incluidas en la agenda del sindicato.

Esta lucha, quiero decirles que en México no se ha terminado, es muy... tenemos retos muy grandes que combatir, por estas culturas tradicionales de pensamiento, que permean en quienes dirigen los sindicatos, en quienes dirigen las grandes centrales, en

quienes utilizan los sindicatos para acceder a otros puestos de poder dentro de la administración pública, entonces los sindicatos son una representación de poder, en la que a veces se olvidan de los derechos de los trabajadores que sería su función central y por lo tanto, ver a las mujeres es mucho más complicado.

Cuando yo participaba en un movimiento de avanzada en los años 80s como era criticar al charrismo sindical, no entraba por la cabeza de ninguno de los dirigentes, demandas de gente, eso ya es parecer muy europeo, decían, eso ya suena muy europeo, pareciera que nosotros solo llegamos a pelear por aumentos salariales, porque nos den un día más de vacaciones, cosas muy... como diremos... que parecen demasiado concretas y en cambio las demandas que tiene que ver con la igualdad de género, aparentemente son más difíciles de conseguir y de entender, también por nuestros propios colegas.

Entonces hace falta un trabajo de preparación y de esclarecimiento a los líderes sindicales, pero no solo a los líderes sindicales, sino también a las propias empresas y al propio gobierno para incorporar las demandas de género frente a las otras demandas que también son importantes, entonces cuando nosotros vemos a una mujer sindicalista, tenemos que ver todos esos esfuerzos que para poder moverse en mundos de hombres, definidos por hombres, pero eso no quieres decir que las mujeres de inmediato dejen de pensar en los mismo, es decir, en acallar las cuestiones de género.

Les pongo el ejemplo de la líder del magisterio, Elba Ester Gordillo, ella por ejemplo, el hecho de que sea mujer no cambio un conjunto de prácticas políticas del sindicato, es decir, el sindicato seguía con prácticas de corrupción, el sindicato seguía sin

poner en la agenda los temas de género como algo fuerte, como algo que ella pudo haberlo hecho, ella tuvo el poder para haber generado realmente una mayor igualdad de género en el sindicatos de los maestros, y con toda justicia porque el sindicato de los maestros, que son más de un millón y medio de profesores, el 80% cuando menos son mujeres, es un sindicato feminizado, pero dirigido por hombres, entonces, vean ustedes lo que esto significa, y bueno, no está mal que haya hombres y mujeres siempre y cuando velaran por la equidad y la igualdad de género.

Entonces ya estaremos con una buena reflexión de género, o puede haber hombres que estén de acuerdo con la equidad de género, desde el siglo XIX había hombres feministas, y se llamaban a sí mismos feministas, en aquellos años en el siglo XIX las mujeres si podían tener acceso a la educación era la demanda del siglo XIX, pero las demandas actuales son mucho más completas, mucho más sofisticadas y si se requiere una mayor preparación para entenderlas. En ese sentido yo les quiero dar algunos datos más para esta reflexión.

Actualmente se estima que existen dos millones y medios de mujeres trabajadoras que pertenecen o están inscrita a una organización sindical, en algunos sindicatos se observa una fuerte presencia femenina como es el caso de la educación, en segundo lugar la industria textil y del vestido, San Luis Potosí tiene un peso fuerte en la industria textil a nivel nacional, también en el sector de las telefonistas y también en el sector bancario ahí encontramos que hay unos 2 millones de mujeres.

Sin embargo la participación de las mujeres en puestos directivos de los sindicatos de estos sectores sigue siendo muy bajo quienes mayormente declaran participar en los sindicatos son personas de entre 35 y 44 años de edad de los cuales 10.1% son mujeres y eso es lo que decía el maestro Armando René, los techos de cristal, imaginarnos a una líder sindical le cuesta más trabajo a ciertos sectores, se piensa... tenemos tan fuerte la demanda salarial que vamos a poner al más perro, vamos a poner al más duro, pensando siempre en atributos masculinos, cuando realmente una buena lucha salarial tiene que ver con mecanismos de organización, con una buena asesoría legal, con buenos planteamientos, procesados adecuadamente y en tiempo frente a conciliación y arbitraje y realmente no tiene que ver necesariamente con que tengan al más violento o al que tenga estos atributos más agresivos.

Un hombre o una mujer pueden realizar perfectamente estas funciones de defensa salarial, y también decían en el sindicato... “es que muchas cosas las arreglamos en la cantina”, es decir, muchas cosas de cabildeo para llegar al pueblo se realizan fuera de la legalidad, uno diría que esto parece cierto y que esto parece correcto, uno diría... “no”, una buena gestión sindical no se arregla en las cantinas, se tiene la fuerza en sus bases, en la construcción adecuada a sus demandas, en su pliego de demandas, en una buena asesoría legal, y el incidente o la circunstancia que pueda darse para llegar a acuerdos en una situación extra sindical, es lo de menos, la fuerza de un movimiento no radica ahí, quienes hemos estudiado cómo funcionan estos mecanismos de negociación del poder, sabemos que no, que nunca se puede decidir circunstancialmente o al calor de los tequilas se puede ganar una lucha sindical importante.

Entonces ese es otro de los mitos que tenemos que compartir, no es que las mujeres no puedan dirigir los sindicatos, ahí lo que hay es un conjunto de ideologías que se afecta en la igualdad, con ese argumento se deja afuera a las mujeres para poder ejercer el papel de dirección, yo traigo datos de cómo están participando en la dirección de los sindicatos por ejemplo en la CTM a nivel directivo de los más altos, de los 47 puestos del comité ejecutivo nacional solo ha habido dos mujeres, solo había dos mujeres cuando hicieron el estudio que yo tengo como referencia.

En la CROC que es la Confederación Obrero Campesina, la relación también es de 13 puestos de alto nivel, solo 1 es para las mujeres, en la CROM que es la Regional Obrera de México, también de 25 puestos de dirección sindical a nivel nacional solo un puesto es otorgado a las mujeres, en la FETSE que es la Federación de Trabajadores al Servicio de Gobierno del Estado la relación también de 53 puestos directivos solo ha habido 3 mujeres, en el Congreso del Trabajo de 410 puestos de alto nivel solo 35 han sido ocupados por mujeres, en la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios, de 55 puestos de alto nivel solo 6 han sido mujeres, en el Sindicato Mexicano de Electricistas que es considerado uno de los más democráticos, ninguna mujer ha estado en el órgano ejecutivo y en la Unión Nacional de Trabajadores sólo 2 de 17 puestos directivos.

Si hacemos un promedio de todos estos casos, encontramos que la participación de las mujeres en puesto de dirección ha ascendido a nivel de central obreras apenas a un 8%, pero si tenemos que analizar de que un 8% pudiera ser bien bueno si todas han sido secretarías generales, pero no, ese 8% es para la acción femenil, ha sido también para la comisión de asuntos de la mujer, sigue habiendo esta idea estereotipada de que ese es el

lugar de las mujeres sindicalistas y además con un mandato muy raro de seguir ocupando como un trabajo tradicional, por ejemplo la secretaria de acción femenil en los sindicatos en donde se festeja el día del padre, de la madre, del niño, a veces el día internacional de la mujer en algunos sindicatos, pero sobre todo les han dado la tarea también de capacitar, algunas tareas de capacitación en estos lugares, pero digamos que no les han dado la oportunidad de participar en otros puestos de representación.

Eso es en términos generales, los sindicatos están también en un área nacional, pero en donde están los trabajadores que producen la riqueza, les han cambiado las reglas, bueno, ahora les impiden tener sindicatos fuertes por el pasado, las reglas les han cambiado y en definitiva están a la defensiva, muchos de ellos para defender prestaciones se reventaron, no obstante a nivel internacional ahorita las reglas que se han visto que han funcionado para revitalizar el sindicalismo a nivel nacional e internacional, es adoptar la perspectiva de género y la igualdad de género porque el incremento de mujeres en las empresas que son ahora las que empujan la economía, como las maquiladoras, son prácticamente y absolutamente femeninas y en esos lugares el nuevo sindicalismo tendrían que tener perspectiva de género.

Aprender de los acuerdos internacionales, por ejemplo una cosa fundamental que pongo como ejemplo en Cd. Juárez hay maquiladoras que traen niñas de Asia para desarrollar ciertas actividades, un buen sindicato podría ayudar muchísimo a las mujeres trabajadoras que llegan a trabajar para macro fundidoras, o ese tipo de cosas; a mí me tocó estar en Cd. Juárez en una ocasión para dar una conferencia, y el hotel tenían los cuartos repletos hasta de 15 adolescentes que iban a trabajar a las maquiladoras, las recogían muy

temprano en camiones y las regresaban por la noche en condiciones de trata de personas, condiciones de una explotación sobre estas niñas, que unas les iba bien porque las tenían en el hotel a otras las podían tener en condiciones todavía más duras y la constitución y los acuerdos internacionales que ha firmado México por ejemplo, garantizan a estas niñas asiáticas que por el sólo hecho de estar en territorio mexicano, están libres de todo vínculo de servidumbre y de esclavitud que pudieran tener en sus propios países.

Sin embargo son maquiladoras en las que no existen estos tipos de sindicatos o los sindicatos están coludidos para no ver esta situación, entonces si estamos hablando de nuevo sindicalismo que pudiera ser interlocutor de los acuerdos internacionales, de la nueva legislación del trabajo para desde ahí construir nuevas oportunidades para las mujeres y también para el propio sindicalismo, usted verán que ese es el reto al futuro, ahí estamos hablando de lo que diría la doctora Moderadora, el futuro del sindicalismo no es viendo nada más hacia el pasado y hacia el corporativismo, el clientelismo o al charrismo tradicional, eso ya no se le vende ni al propio gobierno ni a las empresas ni a los trabajadores, es como dormirnos en el pasado, la parte más fea, o digamos la parte más vergonzante de pasado sindical el nuevo sindicalismo al que yo me adscribo, miren en mi institución no hay sindicato, a mi como me gustaría que en esta institución hubiera un sindicato de investigadores que defendiera nuestros derechos y que también tuviera perspectiva de género no se si ustedes lo sepan, pero en México de cada 100 investigadores solo hay tres mujeres, y tiene que ver que el camino para las mujeres está lleno de dificultades para poder hacer una carrera femenil, así que nosotros no estamos también en una ____ a los demás por ser investigadores, aquí no tenemos sindicato, no tenemos

contratos colectivos y no tenemos perspectiva de género todavía tenemos muchos retos también en el Colegio de San Luis.

Se puede despedir a alguien con la mano en la cintura aquí siendo muy injustos aunque no tenemos un contrato colectivo, no tenemos este tipo de estructuras organizativas, pero somos muy neoliberales, el neoliberalismo ha llegado a pensar que es la eficiencia, el querer la eficiencia para la producción y que eso es lo primero y no, los sujetos tenemos que recuperar el bienestar, algo del estado de bienestar que hemos perdido, los sindicatos tendrían que trabajar en eso, pero anclados en las viejas prácticas del pasado, recuperando lo mejor del pasado y teniendo una gran habilidad y una gran creatividad y en futuro deben estar incluidas las mujeres porque si no están incluidas las mujeres en la producción, en la producción, en los sindicatos, ningún país tiene futuro.

Quiero decirles que en Europa lo que están haciendo los sindicatos es construir las carteras de igualdad de género, además de construirse planes sindicales para varios ámbitos, no solo para la administración actual digamos o para dos años, se construyen planes de largo aliento con transversalizando el género en estas propuestas y para transversalizar hay que construir datos y segregados también, es decir, que está pasando, cuánto ganan las mujeres, con qué salario se jubilan las mujeres, con qué salarios se jubilan los hombres, con qué salarios producen las mujeres en una empresa, en un sindicato, en una institución, con qué salarios tenemos a los hombres, en qué actividades tenemos a las mujeres y en qué actividades tenemos a los hombres, segregar los datos nos ayuda a analizar lo que está pasando y por lo tanto construir mejor planes de desarrollo sindical a futuro.

Así mismos una actividad cultural permanente y constante que sensibilice a las familias, a todos los miembros del sindicato en nuevas relaciones de género en donde las mujeres se perciban como iguales que los hombres, si nosotros tenemos sindicatos que siguen poniendo a las mujeres como subordinadas y como inferiores estamos todavía en el siglo XIX, pensar en el futuro es proyectar esta nueva cultura de género en los sindicatos y bueno por mi parte es todo. Muchas gracias.

Moderadora:

Agradecemos a todos, porque creo que todos los comentarios son complementarios y un poco pues... ahora sí que a ustedes si tienen dudas o preguntas, o quieren que yo...

Lic. María Luisa Acosta Martínez:

No sé si yo pudiera hacer un breve comentario sobre lo que considero el futuro que lo deje para el último.

Moderadora: Si claro que si

Lic. María Luisa Acosta Martínez:

Considero que el futuro del sindicalismo en San Luis Potosí se ve afectado por las continuas reformas que han menguado nuestros intereses políticos y que no obstante hemos combatido enérgicamente con los instrumentos legales que la ley nos permite, pero que desafortunadamente no ha tenido eco como se puede ver en las sentencias emitidas por los órganos jurisdiccionales, sin embargo, es importante destacar que los sindicatos en nuestros días somos propositivos para que en conjunto con los patrones construyamos mejores sentencias, quedando siempre remarcados los derechos fundamentales de los trabajadores

en los convenios, contratos, tratos y acuerdos suscritos. La mujer hoy en día es protagonista, líder y figura importante en el ámbito laboral siendo una representante de cualquier organización o con los afiliados así como lo han elegido.

Este es un breve comentario en torno al futuro del sindicato, nosotros acabamos de salir de una revisión contractual y una vez más las leyes que últimamente están por ahí autorizando nos perjudican, si no nos permite cumplir con algunas de nuestras obligaciones como representantes sindicales que es el de mejorar los salarios de nuestros representados o que esas leyes lleguen con fuerza cada vez más seguido se están autorizando. Muchas gracias.

Profesor Investigador:

Bueno, para el caso del SNTE en el ámbito local, haría falta dos concepciones, el panorama en términos del SNTE XXXX eso prefiero dejárselo a Elba Esther, para el caso local empezamos por renovar o bueno que participen porque ya no participan en cuestiones de interés sindical, soy un observador fiel y constante de los procesos de las cuestiones sindicales y en varios sindicatos y he estado viendo cómo se van renovando y como están participando y la mala noticia es que los candidatos ninguno es mujer, en ese sentido, la dinámica de la perspectiva de género en la sección 52 nos a tardar probablemente todavía muchos años a que se logre tratar de posicionarse una compañera como es el caso de la maestra Esther Guardiola pero que la coordinación de entonces no le favoreció, ese sería una cuestión, la otra cuestión que tiene que ver con las condiciones laborales ustedes saben el consenso de la reforma a la que ha sido sujeto el sector educativo y que en estos días, mañana tiene que estar autorizada la ley estatal, mañana se cumple el plazo fatal en

términos generales que les dieron a los estados para autorizar las leyes referente al personal docente.

Y esto en pocas palabras lo que le quita es la posibilidad al sindicato de otorgar plazas, ahí radica el poder de los sindicatos, ese es el gran problema de los sindicatos, la posibilidad de otorgar trabajo a un conjunto de compañeros por lo que, lo que dice la ley del servicio profesional docente es que van a ser concursadas todas las plazas que hay en el sector educativo, la semana pasada acaban de salir los lineamientos y vienen en un sentido reforzando los concursos para todos los niveles, desde profesores frente a grupo de educación básica y por horas en educación media van a ser concursadas, las direcciones de las escuelas de educación básica y nivel medio superior, las horas que se asignen también en primaria que tienen que ver con educación artística y educación física etc. etc. También los que tiene que ver con nivel secundaria. Eso todo eso va a ser concursado.

Hay un punto importante, porque la federación ha pedido un inventario de las plazas totales del sector federal y del sector estatal, tanto los sindicatos como las secretarías de educación se han negado a dar el padrón de plazas totales apoyados por los sindicatos, pero en términos generales de alguna manera si tu no entregas el inventario general de plazas que va a ser concursadas va a ver desde cuestiones de índole de administraciones particulares hasta la destitución de ____ con lo que paso hace un año con lo de Elba Esther muchos de los líderes han puesto sus barbas a remojar, no crean que es fácil, la cuestión es hasta donde van a profundizar la reforma educativa o bien esta parte de los concursos se fundamenta en que hay un cáliz de empleo juvenil y muchos quieren ____ trabajo, el salario ronda en la actualidad los \$3,500 pesos por cabeza y es algo que van sufrir muchos.

Quienes acapararon las mejores plazas los profesores, los directores de las grandes escuelas, es ahí donde están los bonos altos, esa parte de la cuestión de índole laboral nos pone en otra dinámica porque cancela muchos derechos de los trabajadores y también cancela el acceso que se estableció desde hace quince años de pedir bonos a gobierno del estado de tal manera que no pueden ser gravados para que potencialice los ingresos de los trabajadores, no es que seamos merecedores de tener tantos bonos sino que es como una política compensatoria del lado de los salarios de los docentes, lo que logramos por medio de este evento es que en algunos caso van desde los cinco días hasta los doce días, esos bonos están peligro de ser perdidos ahora con ese proceso de evaluación de tal manera que los que ingresan no tienen derecho a los bonos ni al aguinaldo que el periodo en realidad es de 90 días que en realidad se compone de 45 días más algo adicional que se consiguió, algo así como aguinaldo libre con 20 días que son 65 y 15 que es como un bono adicional.

Y la otra versión que procede también es lo que pasa con nosotros veo en diligencia sindical en algunos casos como que no actúa pero sabemos que están en una situación así de preocupación, que de alguna manera la contribución de muchos años de muchos compañeros, yo estoy a punto de jubilarme a lo mejor me van salir como siempre ¿no?, dos mil y tantos millones de solares se fueron a la bolsa mexicana, ese tipo de cosas son muy ocurrentes todo este cambio que ha traído la política de la evaluación normas de índole neoliberal que tiene que ver también con la introducción de muchos trabajadores por honorarios en el sector educativo que no tienen acceso a los derechos que tenemos todos los demás, prestaciones, vacaciones, que tiene que ver con una cuestión de irregularidad en quienes tiene pleno derecho de dar estas prestaciones.

Bueno, habrá ver de qué manera, bueno coincido plenamente en que la forma en que el pueblo puede negociar con los regímenes gubernamentales es en el sentido de que un pueblo plantea las mejoras, los salarios para los compañeros, en su momento cuando yo estuve en el sindicato, le pedimos el tercer bono que nos dieron que se llamaba ajuste de calidad y nos decían... ¿Por qué se los tenemos que dar? Hicimos una cuenta, si nos pagan 360 días en horas y trabajamos 365 días e hicimos una ____ a lo que el oficial mayor y el secretario de finanzas nos dijeron tiene toda la razón y entonces no que se pague como parte del salario sino como un bono adicional.

Esos son algunos de las cosas y de los datos planteamientos para el caso del magisterio y es lo mismo para la sección 26 eso es la cuestión de cómo influir y más los compañeros maestros en las diligencias locales, aunque hay o ha habido varias dirigentes nacionales como son Concepción Margarita es diputada por el PANAL en el Congreso Federal o como Margarita Franco que también es diputada del PANAL en caso del SNTE nacional lo que no ha modificado es la posibilidad de instaurar políticas de género en los sindicatos, les digo una cosa, por ejemplo nosotros tenemos una ____ que se llama cuidados paternales, pero eso no cuenta nada como una política de genero fue ganado por una costumbre de que la mama tenía un problema de que el hijo tenía problemas de salud, el jefe le daba dos días o tres de permiso económico y se toma la semana para que más o menos la atiendas, entonces de alguna manera tenemos esos tipos de problemas.

Fuimos ahí buscándole una serie de cuestiones y nos dimos cuenta que otros sindicatos tenían esa prestación, bueno pues instauremos que haya los cuidados paternales,

que se ha visto como una línea de género, pero no fue puesto o impulsado con esa intención, entonces la parte sindical en el caso de nosotros es que haya más cuestiones de género, no sabemos cómo poder impulsar la participación femenil que es discreta y en el caso de usar políticas de género que pudo ser una magnífica oportunidad en el caso del magisterio con Elba Esther ello solo uso un ejercicio de la ____ de género que tiene que ver con los estereotipos de cómo se maneja el poder en el ámbito sindicalismo en los mismos términos, pero bueno son muchos retos que ahí están planteados y habrá que... los futuros dirigentes que aquí hay varios, tendrán que enfrentarlos. Yo les deseo la mejor de los éxitos, que los sigan haciendo con mucho esfuerzo por sus trabajadores.

Moderadora: Bueno yo quiero hacer una pregunta abusando de mi posición, ¿ustedes creen que en sus sindicatos tiene enfoque de género? Porque estamos hablando del pasado, me han hablado del presente y estamos hablando con una mirada de género, entonces mi pregunta es en sus sindicatos ¿tiene enfoque de género? Tienen todas estas acciones encaminadas a esa igualdad de los trabajadores y las trabajadoras hacen eso, porque no solamente es la mirada hacia afuera sino también hacia adentro de las organización, sé que es una pregunta que es un poco complicada.

Lic. Nidia Azucena Morales Manzano:

Bueno yo como se los mencione nuestro sindicato existe la igualdad nosotros lo que buscamos más que una perspectiva de género es una igualdad entre hombres y mujeres, dentro de la organización de capacitación tenemos a un trabajador que esta con las mujeres, es el compañero Daniel y él se ha preocupado por establecer las características de género por los cuales luego son las discusiones entre mi parte y los compañeros porque nosotros

nos parece ____ o sea más allá de lo que es la perspectiva de género es con igualdad entre hombre y mujeres sobre todo en situaciones políticas estamos hablando de una característica diferente a como lo menciona la doctora, nosotros somos como funcionarios públicos previamente quien nos paga nuestro salario es la ciudadanía más allá de tener un patrón como gobierno del estado es la ciudadanía quien paga nuestro salario entonces nosotros nos debemos a la ciudadanía y debemos demostrar profesionalismo en vigilar la igualdad entre hombres y mujeres. Eso es lo que tenemos que hacer.

Lic. Francisca Reséndiz Lara:

En el SITTGE no creo que seamos en la misma proporción hombre y mujeres pero no es porque nosotros lo hayamos aceptado los que se van a afiliar son más hombres, los que están en la mesa directiva son mujeres pero no es que yo escoja a las mujeres para que estén en la mesa directiva si no porque en la asamblea se pone a consideración y las que quieran participar se van al sindicato, o sea, se van a hacer las funciones sindicales nosotros hablamos del tránsito de los hombre o de las mujeres de oye afílate, afílate, afílate y curiosamente tenemos afiliados más hombres pero es la decisión de ellos, que queremos que haya igualdad en las prestaciones, no, porque no todos los trabajadores que están afiliados con nosotros son de base tenemos trabajadores de honorarios que no tienen prestaciones entonces no hablamos de igualdad.

Que luchamos porque haya esa igualdad es diferente, entonces hay mucha desproporción con los trabajadores de gobierno, hace rato les comentaba que tenemos trabajadores de contrato, que tienen hasta 7 años firmando un contrato entonces los tenemos afiliados y fregamos junto con ellos para que les den las prestaciones, tenemos compañeros

de seguridad que denominan de confianza en donde las prestaciones son a la mitad de los trabajadores sindicalizados, hace rato cuando estaba yo en la perspectiva o el futuro del sindicato de nosotros, o sea del sindicato independiente yo creo que hay retos, hay muchos como hace rato lo decía y yo creo que la existencia del SITTGE sigue permanente a pesar de todas las este políticas como lo decía el compañero profesor, o sea las políticas que están aceptando el SITTGE sigue vigente y sigue vivo por la lucha que se hace para pelear por las prestaciones, ahí tenemos los retos del SITTGE y hace quince días se nos fueron a afiliar 52 compañeros que para entrar luego luego dice gobierno, no son trabajadores de gobierno porque son de la manpower para nosotros del sindicato los trabajadores de la manpower son trabajadores de gobierno y pues los tenemos que afiliar y a luchar con ellos porque son trabajadores que hacen las misma funciones que cualquier trabajador de gobierno. Entonces el reto es la supervivencia del SITTGE que está ahí latente, cada semana tenemos los mismos comportamientos que van a afiliarse, a lo mejor cuatro, cinco o tres pero es una participación constante de los trabajadores. Gracias

Lic. María Luisa Acosta Martínez:

Bueno el sindicato que yo represento, si hay perspectiva de género, pero obviamente estamos trabajando para que así sea, el gremio está conformado por 1200 trabajadores de los cuales 575 somos mujeres, esto ha sido a raíz de ocho años a la fecha porque anteriormente las contrataciones eran principalmente para el hombre, sobre todo en el área de ____ porque se tenía la mala idea o la mala costumbre de las mujeres independientes no, porque no podían cargar escritorios, porque no tenían fuerza, etc. etc. nosotros hemos venido cambiando eso, y digo hemos porque ya llevo en el sindicato 10 años y nos dimos cuenta de cómo era la desigualdad de las mujeres, hacia las mujeres; y en mi gremio

lamentablemente la mayoría de las mujeres, cuando yo tuve la oportunidad de enseñar una carrera, secretariado, y la mayor demanda es independencia tanto para el trabajador como para alguno de sus familiares.

Y es así como poco a poco hemos ido luchando y venciendo al día de hoy les puedo decir que estamos a punto de superar porque de cinco vacantes que requieren o demande el servicio de intendencia principalmente tres son mujeres y en cuanto a los horarios estamos igual. Sin embargo si les puedo decir que en un porciento los representantes sindicales van a seguir ____ porque así el gremio ____, el comité se conforma de 14 representantes de los cuales somos 11 mujeres y 3 hombres ¿porque? Porque definitivamente la base ha sido, así lo han visto, así lo ven bien en el futuro sentido de que ____.

Moderadora: No sé si tengan alguna pregunta que quieran hacer. Y si no tienen ninguna pregunta cedo el micrófono a la Profesora investigadora.

Profesora Investigadora:

Yo a propósito de la pregunta tengo una, que no es una pregunta fácil de contestar porque para empezar está demostrado que hay muy poca información sobre cómo está la condición de género en el sindicalismo, entonces yo lo que hice previo a las compañeras que estos sindicatos por si mismos empiecen esta investigación, este estudio, ¿Cómo lo podemos hacer? Pues viendo por ejemplo, analizando cómo han participado las mujeres en los comités sindicales generando estos datos, ¿Cuánto tiempo han permanecido?, ¿Cuántas han participado?, ¿en qué puestos han participado?, caracterizando su participación sindical otro dato importante es ver como participan las compañeras y los compañeros en las

asambleas, ¿Cuántos asisten?, si hay características de este compromiso en comisiones, ir analizando todas estas acciones con mirada de género.

También ir viendo el acceso a la capacitación, ¿Quiénes se capacitan más? ¿Quiénes no se capacitan?, ¿Por qué?, ¿Cuáles son los argumentos? A quienes les tocan ciertas áreas de trabajo de los afiliados que son altamente especializadas y a quienes les tocan las áreas de aseo o las áreas de limpieza que requieren menos especialización, y ahí ver como se reparten las tareas, esto es algo que siempre tenemos que hacer para empezar a hacer mirada de género, si resulta que su sindicato siempre asignan a una mujer en los altos mandos y no a las tareas más especializadas, ahí tiene que hacer una acción de género para incorporar a las compañeras a tareas más especializadas, entonces el acceso a la capacitación y a distribución del trabajo que alienta el sindicato es muy importante.

El acceso a los ascensos, si nosotros hacemos una mirada para ver cómo se dan los ascensos, con qué características, porque, que ascensos son como los que más son para mujeres dentro del sindicato y cuáles son como los que más buscan los hombres y como está el panorama de oportunidades de ascenso dentro de sus sindicato, entonces esa mirada es importante verla, les digo con datos segregados, como lo hacen los hombres y como las mujeres.

El comportamiento del salario, si nosotros revisamos la nómina de los agremiados, podemos ver, que salarios tiene las mujeres, en que categorías, los premios que hay, también cuantos hombres y cuantas mujeres los reciben, los de asistencia, los de puntualidad, los de eficiencia, estos premios como se distribuyen entre hombres y mujeres.

También cómo se comportan las jubilaciones, cuando hay jubilaciones quienes son los que más pronto se jubilan, y con qué salario, porque en un estudio que se hizo de las mujeres se jubilaban con salarios más bajitos que los hombres y ahí se veía la brecha histórica y la desigualdad porque las mujeres por tener a los hijos y por hacer un conjunto de trabajo extra, por su doble jornada no tuvieron oportunidad de jubilarse en estas mismas condiciones. También saber cómo está lo de las guarderías, cuántas guarderías tiene, son suficientes, como las usan las compañeras, si usan las guarderías o más bien piden ayuda a la familia, a sus redes familiares o si usan las guarderías como se construyen, por ejemplo en la universidad ahora hay una gran demanda de guarderías también por las mujeres madres solteras y las respuestas que les dan es que la institución no puede recibir dinero para guarderías, no quieren asumir el compromiso de construir las guarderías.

Yo no sé cómo está la situación de las guarderías por ejemplo en el sindicato de la universidad, porque creo que es una demanda bien fuerte que a veces no se atiende, quienes tiene acceso a ejercer los préstamos de INFONAVIT por ejemplo, como lo ejercen las mujeres, como lo ejercen los hombres y además sería muy interesante saber cuántas mujeres son las proveedoras únicas en sus familias que están en el sindicato porque esa es otra de las cosas, que un sindicato puede tener hasta miles de proveedoras de familias y no las ve como jefas de hogar siempre dice, ella contribuye, las ven como que contribuye al gasto familiar cuando en realidad son las proveedoras principales, entonces, es diferente cuando un sindicato puede visibilizar el papel de las mujeres dentro del área de trabajo y también el papel social es diferente cuando uno dice: bueno yo tengo en mi sindicato, este... somos 100 y hay 80 mujeres y todas son las proveedoras de sus familias.

Entonces yo las tengo que ver de otra manera a estas mujeres y tengo que proyectar mi acción sindical de otra manera, y esta brecha de genero existe históricamente entonces hay que construir los cambios intencionadamente, no van a llegar solitos, tenemos que construirlos intencionadamente, buscando que haya buenas prestaciones para las mujeres también vistas como mujeres, si nosotros vemos que una compañera no ha podido terminar sus secundaria porque solo le dieron secundaria los hombre de su familia y esto era muy usual, entonces el sindicato puede hacer ahí fíjense acciones compensatorias de género muy valiosas para la vida de las mujeres y hombres.

Las mujeres educadas tiene mayores oportunidades de ascenso, tiene mayores habilidades para dirigir a sus familias y siempre es diferente una mujer que pasa por la universidad que una que no lo logro, entonces si los sindicatos de cuello blanco como yo digo ya tiene privilegios, pueden manejar la mejora de las mujeres en forma sistemática, en forma bien planificada, pues serían un gran ejemplo a nivel nacional de lo que se puede hacer aquí. Gracias.

Buenas tardes, mi nombre es Maestro Edwin Martínez, primero quiero felicitar al Colegio de San Luis a la doctora Moderadorapor este foro, por este espacio para hablar del sindicalismo, del género y aquí me surgió una pregunta y también voy a narrar una breve experiencia, la pregunta es si estos sindicatos están contemplando un espacio de inclusión, es decir ara aquellas personas que tienen una discapacidad e ir pensando en ellas, no quiero hablar como dice el autor está muy europeo pero ya es el momento de que estemos pensando de que quien tenga una discapacidad también merece un espacio con nosotros de

hecho nosotros tenemos unos compañeros que presentan discapacidad y bueno aparte nosotros, eso es lo primero.

Y luego quiero citar algo que me ocurrió y que espero que no se repita porque hay muchas personas aquí y espero que sean más de cómo me enteré yo del SITTGE quiero decirles que estuve en una reunión en Grecia, en Atenas y el compañero Dimitrio Ramírez que es el presidente de la Federación mundial de Estudiantes fue el que me habló del SITTGE imagínense nada más para mí que cosa más horrible que soy potosino y que en otro congreso de trabajo me hablen del SITTGE ahí me enteré que existía un sindicato democrático, eso para mí me deja en vergüenza y la segunda ocasión que me hablaron del SITTGE fue el día del trabajo, el día 1ro de mayo que había una marcha en plaza de la banda que desfilábamos todos los becarios y los que ya teníamos un puesto etc. etc. que nos unimos a esta pueblo y ahí una compañera fue la que me vuelve a hablar del SITTGE, y el espacio del SITTGE cuando trabajamos con la Copyliscence que viene a abrir el presidente Evo Morales llevamos a los chicos a que demostraran como habían filtros de agua etc. etc. y el embajador Mancilla me vuelve a hablar del SITTGE, entonces le pedí a el que me presentara a la gente del SITTGE y en una ocasión me llaman y me hace una cercanía con la líder del SITTGE, pero lo conozco por un contexto internacional, yo creo que a muchos a lo mejor les pasa lo mismo e intentamos hacer el vínculo pero no lo hemos hecho, en el caso del sindicato de la universidad en vez ocasión trabajé con el maestro ____ muchos años fue un compañero licenciado de lo que nosotros hacemos que es el programa de becas para poder vincular a los ____ por una beca porque cuando mandamos a las trabajadoras sociales vemos que nada más tienen seis mil pesos, entonces difícilmente podrán pagar los

estudios a sus hijos, bueno entonces esa es mi pregunta y mi historia personal de como conocí a este sindicato. Gracias.

Moderadora: Alguna pregunta más... ¿no?... entonces podríamos concluir con alguien que nos quiera cerrar...

Lic. María Luisa Acosta Martínez:

Yo...Podría yo hacer un comentario sobre la duda del profesor que si hay espacio para personas con alguna discapacidad, en la universidad y en el sindicato administrativo hablo de la universidad, con nosotros si hay personas con discapacidad porque, porque tenemos a los egresados de la misma institución y si bueno a los egresados con discapacidad, tenemos a una bibliotecaria con discapacidad, tenemos a un instructor con una discapacidad y entonces nosotros como sindicato y más que nada la institución también tiene espacios para gente que se acerca a pedir una oportunidad. Gracias.

Publico:

Bueno primero que nada muchas gracias que asistieron el día de hoy, ha sido una presentación para todos muy nutrida y bueno, mi pregunta va a encaminad... bueno son dos preguntas, la primera sería ¿Cuáles son los mecanismos de evaluación y vigilancia de las estrategias que han estado comentando aquí respecto a la perspectiva de género' o a lograr una igualdad entre hombres y mujeres en el sindicato, y la segunda es si ustedes en un futuro introducirían la cuota de género podría ser una visión a futuro, una estrategia que pudieran seguir los sindicatos para poder lograr que las mujeres tuvieran una mayor participación.

Lic. Nidia Azucena Morales Manzano:

Mira en el caso de los sindicatos burocráticos es contrario a como lo manifiestan, somos más mujeres las dirigencias, las cuatro dirigencias de los cuatro sindicatos somos mujeres, tenemos más prestaciones en gobierno del estado las mujeres de base, te voy a poner un ejemplo, este bono que le llaman ____ cuando inicie decían que estaba buscando al igualdad de género pero aquí en los masculino y los papas no tenían ese bono, se ha luchado mucho y ahorita te puedo decir que un bono esta en \$2,700.00 y el otros esta en \$900.00 pesos, el de los hombre en \$900.00 y el de las mujeres en \$2,700.00, entonces es diferente el contexto en donde estamos cada una de las organizaciones, es diferente desde el nacimiento de cada organización.

En los particular el sindicato que yo represento, luchamos pero de manera legal, te puedo decir que se manifestaba la licenciada Reséndiz que yo respeto mucho la forma en que ella ejerce el sindicalismo, pero nosotros optamos por otra opción, nosotros por ejemplo cuando sale red de seguridad pública interponemos un amparo y lo ganamos y protegemos a los afiliados que encontraban en ese momento, siendo catalogados como de confianza por una ley, nosotros iniciamos por la vía legal, nosotros tenemos otro ____ y lo maneje desde un principio, nosotros respetamos la ciudadanía y las manifestaciones sabemos que es un derecho constitucional, sin embargo lo hemos ejercido en contadas ocasiones, nosotros son vamos como lo mencionó la doctora, pensando en un sindicato diferente, nosotros estamos optando por otras acciones.

Y nosotros... te puedo demostrar con estadísticas que hemos ganado demasiadas demandas sin necesidad de estar en un plantón o en una manifestación, entonces es la forma de trabajo respetable de cada organización, nos tocó una etapa diferente que también lo mencione, o sea cuando la Lic. Reséndiz inicia son siete años antes que nosotros, ellos llevan una lucha de manera diferente a la de nosotros, cuando nosotros vamos a nacer, nacemos en el año 2000, es porque nace una jurisprudencia como ya lo menciono, ella llega a la ciudad de México y le dicen que ya entro la jurisprudencia que como puedes ser posible que el estado de San Luis Potosí no se respete, pero no se ha respetado nosotros en ese momento interponemos el registro y ganamos el registro en el año 200.

Nuestra lucha es jurídica, es democrática y es de democratización, la asignatura que tenemos pendiente ahorita es el servicio civil de carrera es la igualdad entre los servidores públicos, se mencionan aquí que tenemos diferentes salarios, pero tenemos diferente salarios porque hay personas de base, personal de confianza, de contrato y personal de seguridad que se considera que no existe un relación laboral, si no administrativa, en esta consistencia de que no existe una relación laboral, les es vetado el derecho a que se les aplique la ley de los trabajadores y nos tenemos que ir a un contexto administrativo, es una lucha diferente.

¿Qué buscamos? Los tabuladores de gobierno del estado están clasificados en dos aunque en realidad son tres, el de base, el de seguridad y el de los eventuales, el de los eventuales no está publicado, nada más está publicado en el manual de tabuladores entre los sectores públicos de base y los servidores públicos de seguridad, eso servidores públicos de seguridad no cuentan con las prestaciones sindicales, esa es la diferencia, el tabulador de

base es el mismo pero las prestaciones sindicales son diferentes, más bien no tienen, tienen unas cantidades mínimas, el trabajo del SADTGE es buscar que en el año 2015 según la ley de seguridad se debe de publicar el nuevo tabulador por el personal de seguridad pública y ahí nosotros estamos pugnando porque se incluyan prestaciones, es una violación que se trate desigual a los iguales, todos somos servidores públicos, unos con relación laboral y otros con relación administrativa pero no dejamos de ser servidores públicos, entonces lo que hemos entablado ahora son las demandas porque hemos tenido que cambiar la acción, sería extenderme mucho sobre los criterios nuevos que han salido en la corte de justicia es precisamente solicitar la extensión de prestaciones, entonces es diferente en un contexto burocrático estatal, incluso que el nacional a uno de la universidad o a uno de la empresa, desde la constitución existen diferencias, apartado A y apartado B, esas diferencias están marcados ahí cuando deberíamos ser tratados por igual, ahora, ahorita el doctor manejaba lo de los bonos para que veas que yo soy contraria a lo que piensan muchos líderes sindicales para mí todos los trabajadores de la industria deben de gravar impuestos ahorita nos pega la ley del impuesto sobre la renta a los burócratas ¿Por qué? Porque muchas de nuestras prestaciones son por debajo de la mesa, no son declaradas, no se toma como un salario integral, entonces hay muchos vicios y muchas situaciones que se generan dentro del sistema burocrático que si debemos ir buscando en un contexto internacional el que todos los trabajadores somos iguales, independientemente si prestamos un servicio público o un servicio privado, esa es la lucha del nuevo sindicalismo lograr que a todos los trabajadores se les dé un trato equitativo, entonces hay muchos contextos en donde la ley de pensiones esta en descapitalización de pensiones no es de hoy, esta descapitalización de pensiones viene de muchos gobiernos, de muchas situaciones, estamos hablando de un organismo público descentralizado, ese organismo público descentralizado tiene una

junta de gobierno en donde hay un representante de los trabajadores que es un miembro o un trato con el sindicato mayoritario que desgraciadamente no se encuentra presente en esta mesa, es tan responsable como el director de las decisiones de inversión del dinero de los trabajadores, nosotros como sindicato interpusimos ante contraloría la denuncia estamos esperando resultados esto se tiene que ir incluso a lo penal porque es el patrimonio de los trabajadores, pero no es responsable el director, es responsable toda una junta directiva en donde esta de representante el gobernador, el representante de finanzas, el propio director y el representante de todos los sectores.

Cuando se hace el apartado en la ley de pensiones yo estuve y dije una ley es universal y no puede ser dividida, sin embargo en el estado de San Luis Potosí se hizo y el sector del magisterio lo permitió hay mucho que trabajar y hay mucho que seguir capacitándonos y en cuestión de género es seguir buscando igualdad y equidad entre todos los trabajadores y en el caso de las mujeres de la industria privada es cierto que tienen mayores desventajas que las del sector burocráticos, eso es todo.

Profesor Investigador:

Una cosa nada más, las políticas de cuotas no son la solución definitiva, pero si son un principio de solución, en el caso de representar políticamente diferentes expresiones y también como es el caso de la representación de género, te voy a decir cómo se pervierten rápidamente las cuestiones de cuotas, bueno en el caso de las mujeres por ejemplo la otra versión es que no respeten las cuotas, y la otra posibilidad te platicó rápidamente el caso de SEGE hacia el 92 cuando hubo una fuerte lucha entre la coordinadora y el SNTE se decidió que se hiciera una cuota para todas aquellas que quedaran minoría en las elecciones, desde el comité delegacional que es la misma representación hasta los comités ejecutivos

nacionales, de tal manera que si una planilla pierde se dan determinado número de votos, claro este mecanismo es de secretaría de _____, evidentemente las damas tiene menores atribuciones, entonces es ahí una cosa complicada, que es lo que ha pasado con estas incorporaciones que son _____ en los comités seccionales acabo coaptándolos, acaban coaptando a los líderes que tienen minoría versus a los líderes que tienen mayoría y miren yo voy a discrepar con lo que dice la Lic. Azucena en el caso de los impuestos, en el caso de los impuestos para los trabajadores de las empresas es totalmente inequitativo y no es que nosotros nos neguemos en el caso del sindicato magisterial a pagar impuestos, no, nos cobran un chorro de impuestos yo he pagado más de \$1500.00 pesos de impuestos, entonces si tuviéramos un país que tuviera políticas equitativas de impuestos más o menos los términos y estaría de acuerdo, pero somos de los países que tienen las devoluciones de impuestos más significativos.

Y miren lo de pensiones lo que pasa en el caso de pensiones es una situación es una práctica cotidiana de gobierno ellos tienen que dar una parte de pensiones y nosotras otra o sea hay dos cosas, entonces ellos nos descuentan a nosotros y lo que descuenta a los trabajadores se iba a pensiones y esa es la forma en la que se conforma la prestación, ahorita se deben 150 millones y miren, no hay un líder sindical que se le ponga al gobierno en frente y le diga que pague porque ese dinero no es de ustedes, en los procesos legales como lo que comentaban son culpables y tienen una situación definitiva donde se sabe que ... ningún funcionario que ha sustraído dinero de pensiones que ha sido varios, ha sido consignado a la ley y ahí hay unos funcionarios que se han ido con muchos préstamos y no los pagan y han sido secretarios de estado etc. etc., entonces otra de la cuestión es que la educación de los pobres sindicalizados no ponerles atención en el sentido de la vida de los

trabajadores, la esperanza de vida de los trabajadores, cuando se fundó pensiones fue a finales de los 60s con Francisco Martínez de la Vega.

La esperanza de vida ahorita ronda entre los 75 años para los hombres y casi 85 para las mujeres en los 60s no hay esa esperanza de vida, se esperaba hasta los 50 o 60 años, decían se muere y sigue habiendo dinero o sea es así muy pobre, entonces hay que estableces cuando se van a morir los trabajadores y cuanto vamos a tener que... ¿sí?... hay una participación ____ para calcular los ingresos y los egresos y en ocasiones también eso pone en riesgo la cuestión de pensiones no nada más lo loco, en el mundo los sistemas de pensiones están en crisis la misma universidad tenía un problemón con la cuestión de las pensiones, y hay un conjunto de prácticas muy de estados que suceden que han de alguna manera saqueado.

Pero la lucha más... más, cuando se sigue luchando por la mejoría de los trabajadores, cuando se convierte el dinero en una prestación esa es la mejor lucha que puede hacer nuestros líderes y hay una situación de simples y mejorables condiciones de los trabajadores, eso está también dentro del sindicalismo en términos generales, están grises, el outsourcing está poniendo en jaque a todos los sindicatos de trabajadores y de obreros no del país, en el mundo, entonces es una situación complicada que tiene que asumir los dirigentes sindicales, y más allá de las estrategias lo que debe estar al final del túnel deben ser las mejoradas condiciones de los hombres y de las mujeres antes de quienes son sus patrones, porque los sindicatos, el origen de los sindicatos es yo como sujeto no tengo la misma fuerza ante mi patrón, yo o sea yo no tengo la misma fuerza que Carlos Slim como me voy a poner a pelear con el un salario mínimo, entonces todos los trabajadores juntos, si

tiene una fuerza y un poder de posesión y poder de agencia para que mejore las condiciones y es lo que se hace, plantearse como grupo ante quien es el gobernador, el secretario de finanzas, el patronos y decir queremos mejorar y como trabajadores de cualquier situación tiñamos la aspiración de estar en mejores condiciones, esa enorme aspiración debe de estar en todos, miren la situación del sindicalismo que ahondaba aquí la Lic. Reséndiz y los líderes sindicales que son ____ o sea la cuestión no es que el sindicalismo sea perverso, per se, si no quienes se pervierten somos los que en ocasiones hemos sido los líderes sindicales, y yo no quedo exento porque como líder sindical tampoco fui un santo, o sea en ese sentido ni hay que creer que los sindicatos son el demonio ni el gobierno es la divina providencia entonces es una cuestión que tenemos que luchar y los trabajadores le único medio que tenemos por delante es el sindicato, nadie nos va a ayudar más, es el único medio que tenemos. Gracias

Lic. Francisca Reséndiz Lara:

Bueno nada más aquí para contestarle al profesor Martínez, nosotros por ser un sindicato creativo, que siempre está en constante lucha con el patrón, yo les comentaba que somos el granito negro del arroz, somos los incomodos para el gobierno, entonces el gobierno aplica como papá como cuando tiene al hijo que esta titulado que es doctor lo levanta y cuando el hijo trae un arete, o sea, no le hace caso al papa de lo que dice luego luego el papa le quita las tarjetas, le quita el apoyo, gobierno eso hace con nosotros.

Generalmente siempre si no nos quiere ahorcar por un lado le busca por otro y ha hecho la política de que no somos merecedores de que vayamos a los eventos los sindicatos de gobiernos, tienen eventos del día del padre, del día de la madre, el evento navideño,

aniversario, entonces nosotros corremos la invitación porque gobierno da una aportación para esos eventos, nos da los recursos y yo creo que tenemos la obligación de invitarlo como patrón, entonces a los eventos del SITTGE no van, porque son problemáticos, son radicales o sea este ahí están de platón y nos aplican y fíjense que no van a los eventos, lo que nosotros hemos hecho es pues o sea, nos duele, pues no, no nos duele, de todos modos tiene la obligación de darnos el recurso para el sindicato y si vas o no vas o sea, no me interesa nosotros le mandamos la invitación y nos dicen que no quieren ir, o sea pues bueno, que es lo que hacemos o sea hemos invitado al embajador de Bolivia de Venezuela de Uruguay, a la doctora Aleida que es la hija del Che Guevara que eso le agrado mucho al gobernador y pues estamos excomulgado por haber tenido la osadía de haber invitado a la hija del che.

Nosotros estamos seguros, o sea estamos cien por ciento seguros la base de los trabajadores me autoriza este tipo de invitaciones y que en realidad nuestra forma no es otra, no podemos ser dobles de estirar la mano y dar el golpe somos ____ y tenemos desde hace rato la doctora leía que la forma de trabajar de nosotros, o sea somos directos y somos muy reacios o muy seguros de las decisiones, a lo mejor a gobierno no le gusta de que si te corro a 12 te voy a reinstalar 6, si quieres y si no hazle como quieras, pues no, no estoy pidiendo preventas no me estás haciendo ningún favor, su obligación es reinstalar a esos 6 entonces esa es la confrontación y esos es porque el sindicato ha buscado espacios internacionales la vez que fuimos a Grecia nos dieron un espacio, o sea generalmente esos espacios se los llevan los sindicatos nacionales y entre platicas y entre comentarios hay comunicación.

Nos dieron un espacio en Grecia y pues bueno eso es lo que hacemos, o sea cundo fuimos a Cuba, hemos ido a la capacitación a la escuela Lázaro Peña en donde se ve no

nada más la participación de México ha ido de otros países, Colombia, Perú, Chile, Bogotá, tenemos la experiencia de conocer a varios sindicatos en la misma situación que nosotros, o sea, no somos diferentes hay esa identidad y esa lucha para mejorar las condiciones de los trabajadores, desde el ámbito opuesto porque nosotros vemos y empecé yo diciendo que ha sido muy difícil sostenernos como un sindicato independiente porque el patrón para nosotros es gobierno del estado y es entonces con lo que hay que estar lidiando y bueno sentimos que a pesar de todo hay respeto, ellos hacen su trabajo y nosotros hacemos el nuestro.

Hemos participado en encuentros internacionales como el del ESMA en donde también hay mucha participación o mucha alimentación respecto al aspecto sindical y es lo que nosotros hacemos inclusive las participaciones que nosotros tenemos en México con los sindicatos que nos han invitado, siempre tratamos nosotros de asistir, hoy en la noche salió un grupo de compañero del SITTGE se van a Michoacán a un encuentro y ese es el trabajo, hacer lazos para que el sindicato siempre tenga un eco. Gracias

Moderadora: bueno yo creo que aquí hemos aprendido mucho y pues simplemente agradecerles a todos su presencia y sobre todo a las panelistas. Gracias.

Bibliografía

Libros:

- Ankerson,Dudley (2011) *El Caudillo Agrarista. Saturnio Cedillo y la Revolución Mexicana en San Luis Potosí*. Universidad Autónoma de San Luis Potosí, Secretaría de Cultura de Gobierno del Estado. Edit. Ponciano Arriaga. San Luis Potosí, México.
- Carr, Barry (1976) *El movimiento obrero y la política en México, 1910-1929*, I. (versión española de Roberto Gómez Ciriza). Secretaría de Educación Pública. Edit. Melo SA. México DF.
- Comisión Nacional de Población (2000) *La perspectiva de Género. Guía para diseñar, poner en marcha, dar seguimiento y evaluar proyectos de investigación públicas civiles*. México DF. Edit. Diseño gráfico del CONAPO.
- Freyre Rubio, Javier (2008) *Las organizaciones sindicales, obreras y burocráticas contemporáneas en México*. División de Ciencias Sociales y Humanidades México DF.
- Guzmán Ramírez, Gezabel y Bolio Márquez, Martha (2010) *Construyendo la herramienta perspectiva de género: como portar lentes nuevos*.Edit. Universidad Iberoamericana. México DF.
- Instituto Nacional de las Mujeres (2008) *Glosario de género*. Edit. Instituto Nacional de las Mujeres INMUJERES. México, DF.
- Iscaro, Rubens (1976) *Historia del movimiento sindical internacional*. Biblioteca del militante. Ed. Ediciones de cultura popular. México DF.

- Luévano Bustamante, Guillermo (2008) *Huelgas, protestas y control social. El movimiento obrero en San Luis Potosí 1910-1936*. Departamento de Publicaciones de la Facultad de Derecho de la UASLP. Gobierno del Estado de San Luis Potosí, Universidad Autónoma de San Luis Potosí. Págs. 25 a 63
- Montt, Balmaceda (1998) *Principios de derecho internacional del trabajo, la O.I.T.* Editorial Jurídica de Chile.
- North, Douglass (1993) *Instituciones, Cambios institucional y desempeño económico*. México, Edit. Fondo de Cultura Económica.
- Partida, Raquel; Antunes, Ricardo (comp) (2002) *El sindicalismo en México ante el nuevo milenio: una perspectiva global*. Universidad de Guadalajara, Universidad Nacional Autónoma de México y Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Guadalajara.
- Peña Molina, Blanca Olivia (2003) *¿Igualdad o diferencia?: derechos políticos de la mujer y cuota de género en México: estudio de caso en Baja California Sur*. Congreso del Estado de Baja California Sur, Gobierno del Estado de Baja California Sur, Universidad Autónoma de Baja California Sur. Págs. 72 a 81. Edit. Plaza Valdés SA DE CV. Baja California Sur.
- Tuñón Pablos, Enriqueta (2002) *¡Por fin... ya podemos elegir y ser electas!* Instituto Nacional de Antropología e Historia. Edit. Plaza Valdés SA DE CV. México D.F.
- Tuñón Pablos, Esperanza (1992) *Mujeres que se Organizan. Frente Único Pro Derechos de la Mujer 1935-1938*. Universidad Nacional Autónoma de México. Edit. Porrúa. México, DF.

Capítulos de libros:

Berta Ulloa Ortiz (1994), "Lucha armada 1911-1920". En: Historia general de México, tomo II, México, El Colegio de México.

Lerner, Gerda (1990) "Introducción y Cap.1 Los orígenes". En la creación del patriarcado. Edit. Crítica SA. pp19 a 64.

Schmitter C. Philippe (1992) "¿Continúa el siglo del Comparatismo?" En Teoría del Neocorporatismo. Ensayos de Philippe C. Schmitter. Compilador Rigoberto Ocampo Alcántar. Edit. Universidad de Guadalajara. Guadalajara, Jalisco. México. Págs. 39-92

Serrano Caballero, Enriqueta (2012) "Las Organizaciones no Gubernamentales en el estado de San Luis Potosí" en Carmen García Aguilar, Pilar Gil Tébar, Pilar Sánchez Ochoa (Coordinadoras, *Las políticas de desarrollo y cooperación de las ONG en América Latina*, Universidad de Sevilla. Sevilla. Págs. 295-327.

Documentos en Internet:

Aspiazu Eliana (2011) Tesina: "*Género y sindicalismo: análisis de dos Asociaciones de Trabajadores y Trabajadoras de la Salud en la Provincia de Buenos Aires*". Universidad Nacional de Mar Del Plata. Buenos Aires Argentina. Disponible en: http://nulan.mdp.edu.ar/1521/1/aspiazu_e.pdf Pág. 8

Comité Nacional Mixto para la Protección al Salario (2012) *Función de las secretarías del sindicato*. México, DF. Revisado el 04 de diciembre del 2013. En línea: <http://www.capacitacion.conampros.gob.mx/orgsind/capitulo04.htm#funciones>

- Consejo Sindical Unitario de América Central y el Caribe. (2011) *Pasos para formar un sindicato de trabajadores/as. Organización Internacional del Trabajo*. Coordinación y edición: Alely Pinto y BenteSorensen. Costa Rica. En línea: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_174970.pdf
- Fielding, N.G. y J.L. Fielding (1986) *Linking Data*, Sage Publications, California. En Rodríguez Bilella Pablo D. (____) *Evaluación de proyectos y triangulación: Acercamiento Metodológico hacia el Enfoque Centrado en el Actor*. San Juan Argentina. Págs. 1 a 10
- Gobierno de los Estados Unidos Americanos (2007). *“Igualdad entre hombres y mujeres” en el 1er informe de gobierno*. Presidencia de la República. Revisado el 30 de enero del 2014. En línea: <http://es.slideshare.net/jisj20/primer-informe-de-gobierno-de-felipe-caldern-2007>
- Godinho Delgado Didice (2009) *Sindicalismo latinoamericano y política de género*. Fundación Friedrich Ebert Stiftung. Uruguay. Disponible en: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/uruguay/06532.pdf>
- Instituto Interamericano de Derechos Humanos (2008) *Herramientas básicas para integrar la perspectiva de género en organizaciones que trabajan derechos humanos*. San José, Costa Rica. Publicación coordinada por la Unidad de Información y de Servicio Editorial del IIDH. Revisado el 30 de enero del 2014. En línea: http://www.iidh.ed.cr/.../Varios/.../Herramientas_integrar_genero_ddhh.pdf
- Keohane O., Robert (1993) *Capítulo 1. Institucionalismo Neoliberal: Una perspectiva de la política Neoliberal*. Revisado el 06 de agosto del 2014. En línea: <http://biblio3.url.edu.gt/Publi/Libros/InstitucionesInternacionales/01.pdf>

RodgersGerry, Lee Eddy, Swepston Lee, Van DaeleJasmien (2009) *La organización Internacional del Trabajo y la lucha por la justicia social 1919-2009*. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza. Págs. 1 a 240. Revisado el 02 de septiembre del 2014. En línea: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_104680.pdf

Sindicato Independiente de Trabajadores y Trabajadoras del Gobierno del Estado de San Luis Potosí (2000). *Historia del S.I.T.T.G.E.* Revisado el 25 de septiembre de 2014. Disponible en: <http://www.S.I.T.T.G.E..com.mx/images/HIS.pdf>

Yin Roberto K. (2003,2009) *Investigación sobre estudio de caso, diseño y métodos*. SAGE Publications. 2da edición.

Páginas electrónicas:

Diccionario ABC (2013) Revisado el 27 de Octubre de 2012. Disponible en: <http://www.definicionabc.com/derecho/garantias-individuales.php>

Enciclopedia de los Municipios y Delegaciones de México (____) Estado de San Luis Potosí. Revisado el 12 de mayo del 2014. Disponible en: <http://www.e-local.gob.mx/work/templates/enciclo/EMM24sanluispotosi/municipios/24012a.html>

Las Naciones Unidas (2014) *Fundación de las Naciones Unidas*. Revisado el 10 de octubre del 2014. Disponible en: <http://www.un.org/es/aboutun/index.shtml>

Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental (2013) Revisado el 04 de noviembre del 2013. En línea: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/244.pdf>.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2011) *Introducción a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje*. Revisado el 04 de diciembre del 2013. Disponible en:
http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/quienes_somos/MYV.html

Subdirección de Estudios e Investigación de la CEFIM (2013) El estado de San Luis Potosí. Revisado el 12 de octubre del 2014. En línea en:
http://www.sre.gob.mx/coordinacionpolitica/images/stories/documentos_gobiernos/pestatalslp.pdf

Estatutos:

Sindicato Administrativo de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí (1979) Estatutos del Sindicato Administrativo de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. Artículos del 1 al 94. San Luis Potosí. SLP

Sindicato Estatal Renovado de Trabajadores del Gobierno del Estado de San Luis Potosí. (2008) Estatutos del S.E.R.T.G.E, artículos del 1 al 106. San Luis Potosí. SLP

Sindicatos Independiente de Trabajadores y Trabajadoras de Gobierno del Estado de San Luis Potosí (2000) Estatutos del S.I.T.T.G.E, artículos del 1 al 101. San Luis Potosí. SLP

Leyes:

H. Congreso de la Unión. Cámara de Diputados (1996) *Ley de los Trabajadores al Servicio de las Instituciones Públicas del Estado de San Luis Potosí*. Revisado el 16 de julio del 2014. Disponible en:

<http://www.ordenjuridico.gob.mx/Documentos/Estatal/San%20Luis%20Potosi/wo95745.pdf>

H. Congreso de la Unión. Cámara de Diputados (2013) *Código Civil Federal*. Revisado el 16 de julio del 2014. Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/2_241213.pdf

H. Congreso de la Unión. Cámara de Diputados. (2012) *Ley Federal del Trabajo*. Revisado el 18 de julio del 2014. Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>

H. Congreso del Estado de San Luis Potosí (2004) *Ley Fiscal del Estado de San Luis Potosí*. Revisado el 16 de julio de 2014. Disponible en: <http://docs.mexico.justia.com.s3.amazonaws.com/estatales/san-luis-potosi/codigo-fiscal-del-estado-de-san-luis-potosi.pdf>.

H. Congreso del Estado de San Luis Potosí. (2009) *Código Civil para el Estado de San Luís Potosí*. Revisado el 16 de julio de 2014. Disponible en: <http://docs.mexico.justia.com.s3.amazonaws.com/estatales/san-luis-potosi/codigo-civil-para-el-estado-de-san-luis-potosi.pdf>. Artículos 20, 2499, 2500, 2502, 2503

H. Congreso del Estado de San Luis Potosí. (2014) *Constitución Política del Estado Libre y Soberano del Estado de San Luís Potosí*. Revisado el 16 de julio de 2014. Disponible en: http://148.235.65.21/LIX/documentos/leyes/60_Constitucion_Politica.pdf. Artículos 26, 124, 132

H. Congreso del Estado de San Luis Potosí (2004) *Ley Fiscal del Estado de San Luis Potosí*. Revisado el 18 de julio del 2014. Disponible en:

<http://docs.mexico.justia.com.s3.amazonaws.com/estatales/san-luis-potosi/codigo-fiscal-del-estado-de-san-luis-potosi.pdf>

Otros:

FocusGroup realizado en el Colegio de San Luis, Presente, pasado y futuro del sindicalismo en San Luis Potosí, una mirada con perspectiva de género.